

Hvordan oppleves attføring?

En studie av attføringsbrukere ved et NAV Arbeid kontor

Benedicte Vårli Pehrson



Masteroppgave i sosiologi høst 2007

15.november

Universitetet i Oslo

Samfunnsvitenskapelig fakultet

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Forord

Å jobbe med denne oppgaven har vært krevende, spesielt det siste halvåret hvor jeg har jobbet i full stilling. Underveis har jeg vært nær ved å gi opp, men så har et sterkt ønske om å fullføre det jeg har påbegynt holdt motet oppe. Det føles godt å være ferdig, men også litt trist. Mest av alt føles det litt rart. Selv om jeg alltid har hatt jobb ved siden av studiene, og selv om jeg i perioder kun har jobbet, har jeg alltid følt meg som en student. Men nå skal jeg altså bare være ansatt. Jeg har fullført det jeg har begynt, og nå begynner en ny epoke i livet.

Jeg har erfart at masteroppgaven har vært annerledes enn mine tidligere studieår, og at det slett ikke er meningen å kombinere studier og dagjobb. Når verden ikke lenger kun dreier seg om meg og mine studier, vandrer tankene lett bort fra bøkene: Lurer på om vesla har det bra i barnehagen? Kanskje hun må være litt sammen med pappa til lørdag så jeg får jobbet med oppgaven? Samtidig ser jeg at jeg har fått med verdifull erfaring, ikke minst i arbeidslivet, og jeg er heldig som allerede er i fast jobb. Familien og kolleger har vært utrolig hjelpsomme og tålmodige, uten dem hadde jeg nok ikke klart disse årene. Og alle sammen; takk for at dere viser en interesse for det jeg har drevet med i disse årene! Mange floker løser seg når man kan si det høyt, en tanke høres helt annerledes ut når den blir uttalt. For moralsk støtte og oppmuntring må alle takkes, men spesielt takk til Siren Johansen, Anne Grete Pehrson, og min veileder Arnlaug Leira for konstruktiv og oppmuntrende kritikk. Jeg har satt stor pris på veileders nøyaktighet. Til min nærmeste overordnede, Olav Veberg, takk for den fleksibiliteten du har gitt meg, tenk at arbeidstiden min har vært styrt av spørsmålet ”når kan du jobbe?” Takk også til Thomas og Milla, heretter skal jeg være med på alle turer til hytta!

Når jeg nå sitter med oppgaven i hånda, så føler jeg lettelse, jeg har fullført noe, og jeg er fornøyd med å ha mestret jobb, familie, studier og trening. Jeg kan forstå mine informanter når de sier de er glade over å ha lyktes, uavhengig av hva sluttresultatet blir. NAV står overfor store og spennende utfordringer jeg får være en del av, og arbeidet med oppgaven har gitt meg et solid grunnlag å jobbe videre ut fra.

Benedicte Vårli Pehrson, Oslo 04.11.07

Sammendrag

Velferdssystemet i Norge er basert på, og avhengig av, at flest mulig deltar i arbeidslivet og betaler skatt. Gjennom skatten finansieres et solid trygdesystem som blant annet omfatter sykepenger, yrkesrettet attføring, sosialstønad og ulike pensjoner. Systemet er kostbart og sårbart, og i de senere årene har flere samfunnsvitere og økonomer vært bekymret fordi det har vært en økning av trygdemottakere. Flere trygdemottakere i arbeidsfør alder, lavere fødselsrater og økt levealder har ført til en økt forsørgerbyrde på arbeidstakere i ordinært arbeid. Utviklingen har ført til at både forskere og økonomer har begynt å studere det offentlige trygdesystemet nærmere.

I denne avhandlingen fokuseres det på attføringsdelen i trygdesystemet, og hvordan ulike attføringsbrukere opplever attføringssystemet. Med tanke på bekymringen for det økende antallet trygdemottakere, er attføring særlig interessant. I forhold til mennesker med ulike begrensninger i arbeidslivet er attføring den stønaden som krever størst aktivitet fra mottagers side, og der målet i utgangspunktet er å bli en aktiv deltaker i arbeidslivet igjen. Dersom folk på grunn av psykiske, fysiske eller sosiale begrensninger verken kan beholde det arbeidet de har, eller klare å få seg nytt arbeid, skal staten gjennom attføringssystemet kvalifisere dem gjennom arbeidstrening, utdanning eller annen opplæring, omplassering eller formidling til nytt arbeid. Et attføringsløp blir ansett som vellykket når det registreres at attføringsbrukeren har fått ordinær ansettelse. Flere forskere har påpekt at denne registreringen er lite egnet i forhold til å vurdere om et attføringsløp har vært vellykket; det sier ingen ting om varigheten på jobben, trivselen, oppfølging eller utvikling. Enkelte kommer tilbake til attføring for å begynne et nytt løp. I datasystemet på NAV kan man finne brukere som har vært på attføring flere ganger, men det foreligger ingen målinger på hvor mange dette gjelder. Et mål i denne avhandlingen har derfor vært å prøve å finne ut hvorfor ikke alle forblir i arbeidslivet etter endt og antatt vellykket attføringsløp. Både fra et økonomisk og et samfunnsmessig ståsted er dette interessant, i tillegg er temaet forholdsvis lite utforsket. Personlig er det interessant fordi jeg har jobbet i NAV Arbeid i fire år. Gjennom arbeidet med denne oppgaven håper jeg å få innsikt i brukernes erfaringer og tolkninger, samt å kunne peke på elementer som kan gjøre at et attføringsløp lykkes eller ikke. Hovedspørsmålene det jobbes ut ifra er:

- 1. Hvordan opplever brukerne attføringsløpet?**
- 2. Hvilke forhold legger de selv vekt på i vurderingen av utfallet og prosessen; altså grad av vellykkethet?**

Spørsmålene undersøkes empirisk ved å intervjuer ti brukere ved et middels stort kontor i NAV Arbeid. En del tidligere forskning har fokusert på sosioøkonomiske faktorer som utdanning, arbeidserfaring og tilknytning til arbeidslivet. Dette er viktige faktorer som påvirker om et attføringsløp vil ende med fast ordinær jobb. I tillegg viser undersøkelser at alder har vært av betydning. Enkelte forskere mener brukernes motivasjon er viktig i forhold til å lykkes med attføringsløpet. Blant mine informanter finner jeg også at motivasjon er viktig, i tillegg drøftes betydningen av selvtillit og brukeres måte å kommunisere på for å lykkes med attføring.

I oppgaven benyttes teori fra blant annet sosiologen Talcott Parsons. Hovedtyngden er imidlertid forskningsrapporter fra ulike forskningsinstitutter som Fafo, NOVA, SNF og Institutt for samfunnsforskning. Metodemessig har den største utfordringen vært min sammensatte rolle; jeg jobber ved det NAV kontoret der undersøkelsen er gjennomført, jeg bor i den byen der kontoret er plassert, og flere av informantene bor også i denne byen. Utfordringene er utførlig gjennomtenkt og drøftet i metodekapitlet.

Oppgaven kunne gjerne brukt både kvantitativ og kvalitativ metode, det hadde vært interessant å vite hvor mange som kommer tilbake i attføringssystemet, og sett på generelle likhetstrekk, samtidig som man kunne gå i dybden av enkelte tilfeller. Flertallet av de undersøkelsene om attføring som foreligger er av kvantitativ art, så i denne omgang var det derfor mest interessant å foreta en kvalitativ undersøkelse.

Oppgaven er avgrenset til norsk attføringsforskning, og det benyttes teorier som er utviklet gjennom andre forskningsopplegg der utgangspunktet har vært både økonomisk og sosiologisk.

Innhold

DEL I - INTRODUKSJON.....	8
Kapittel 1.....	9
Introduksjon	9
1.1 Innledning og problembakgrunn	9
1.1.2 Oppbygging av oppgaven.....	9
1.2 Tema og problemstilling	10
1.2.1 Problemstilling	12
1.3 Bakgrunn for valg av tema: Hvorfor er dette samfunnsvitenskapelig interessant?	13
1.3.1 Grunner for å komme til NAV	14
1.3.2 Samfunnsøkonomiske grunner	14
1.3.3 Flere på attføring	15
1.3.4 Lite forskning på brukers ståsted.....	16
1.4 Oppgavens avgrensninger	17
1.4.1 Når starter og når slutter et attføringsløp?	17
Kapittel 2.....	19
2.1 Sosiologisk kontekst – Organisasjonene NAV Arbeid lokal.....	19
Innledning	19
2.1.2 Kontorets oppbygging	19
2.1.3 Viktige begreper	21
2.2. Arbeid, sykdom, attføring og uførepensjon – En gjensidig avhengig og vekselvirkende prosess.....	24
DEL II TEORI TRE PERSPEKTIVER PÅ FORSTÅELSE AV TRYGD: UTSTØTT, SELVVALGT, ELLER BEGGE DELER; ØKONOMISKE OG SOSIOLOGISKE FORSTÅELSER.....	28
Kapittel 3.....	29
3.1 Tre vanlige perspektiver på forståelse av trygd: Utstøtt, selvvalgt eller begge deler; økonomiske og sosiologiske forståelser	29
Innledning	29
3.1.2 Forståelse av sykdom og trygdekarrierer.....	29
3.1.3 Økonomisk incentiv, utstøting og medisinsk sosiologi – forståelser av attføringsforløp.....	31
3.1.4 Mikroøkonomisk teori: attføring i lys av attraksjon og rasjonell økonomisk teori	32
Innledning	32
3.1.5 Maksimering av egennytte	33
3.1.6 Når trygd anses som et individuelt rasjonelt valg.....	33
3.1.7 Arbeids – og fritidsmodellen – en avveining mellom arbeid og fritid.....	35
3.1.8 Søketeorien – arbeidsmarkedet vurderes av søker.....	36
3.1.9 Human capital – Investering i egen fremtid for senere avkastning	38
3.1.10 Utstøtingsperspektivet/modellen: trygd som et samfunnsstrukturelt problem	39
3.2 Et (medisinsk) sosiologisk perspektiv på trygdekarrierer.....	42
Innledning	42
3.2.1 Parsons og begrepet om sykdom som sosial rolle	43
3.2.2 Andre perspektiver på sykdom som resultat av stress	45
DEL III - DATA OG METODE	47
Kapittel 4.....	48
4.1 Data og metode.....	48
Innledning	48
4.1.2 Intervju	48
4.1.3 Metodiske utfordringer og etiske aspekter	49
4.1.4 Valg av informanter.....	49
4.1.5 Innsamling og oppbevaring av data.....	50

4.1.6 Anonymisering	51
4.1.7 Intervjusituasjon	51
4.1.8 Tolkning av data	52
4.1.9 Min intervjukompetanse	54
4.2 Avklaring av min rolle	55
4.2.1 Styrker og svakheter ved min rolle	56
4.3 Møtested	57
4.4 Deltakernes helsetilstand	58
4.5 Mer om etiske vurderinger	58
4.6 Oppsummering	59

DEL IV EGNE FUNN: PRESENTASJON OG ANALYSE 60

Kapittel 5..... 61

5.1 Om å lykkes i attføringsapparatet - Funn blant ti brukere i NAV Arbeid	61
Innledning	61
5.1.2 Å putte noen i bås	62
5.2 Hvem er informantene?	62
5.2.1 Mer om informantenes bakgrunn - Psykiske og fysiske problemer	63
5.2.2 Selvbilde	63
5.2.3 Presentasjon av selv	64
5.2.4 Motivasjon	64
5.2.5 Begivenhetene som endret livet	65
5.3 Informantenes presentasjon av seg selv	66
5.3.1 Kvinnene om sykdom, system og selvbilde	67
5.3.2 Begeret blir fullt	68
5.3.3 Lav selvtillit - høye krav	69
5.4 Sykerollen	69
5.4.1 "Jeg er sterk" vs. "Jeg er ingenting" – offerrollen og suksess i attføringsløpet	72
5.5 Møtet med systemet	73
5.5.1 Kommunikasjon	74
5.5.2 Maktaspektet	75
5.5.3 "Jeg er en sånn som vil jobbe!"	75
5.6 Stayerevne	76
5.6.1 Offerrolle og attføring	77

Kapittel 6..... 78

6.1 Et problem som må fikses – mennene om sine attføringsløp	78
Innledning	78
6.1.2 Sykdom, stress og samlivsbrudd	78
6.1.3 Alkohol- og narkotikaproblemer	80
6.1.4 Mennenes attføringsløp	82
6.1.5 Motivasjon	83
6.1.6 Livet etter attføring	84
6.2 Menn og kvinner i attføringssystemet – en drøfting	85
6.2.3 Uklare sykdomsbilder og lav selvtillit - sykerollen	86
6.2.4 Stressteorier	89
6.2.5 Utstøting eller utestenging?	90
6.2.6 Nyttmaksimering	92
6.2.7 Prinspal-agent	94
6.2.8 Type attføringsløp	95
6.2.9 Å komme i jobb	95
6.2.10 Utdanning og bakgrunn	96
6.3 Oppsummering	97
6.3.1 Teoriene	97
6.3.2 Forskjeller knyttet til kjønn	98
6.3.3 Utfallet av attføringsløpet	99
6.3.4 Grad av psykiske lidelser	100

Kapittel 7.....	101
7.1 Andre funn: Overraskende mye positivt.....	101
7.1.2 Informantenes synspunkter på tiltakene de har vært gjennom	102
7.1.3 Arbeidspraksis	103
7.2 Brukernes ideer til endring.....	103
 DEL V OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER	105
Kapittel 8.....	106
8.1 Oppsummering - Om å lykkes med attføring	106
8.1.2 Menn og kvinner	106
8.2 Avsluttende betraktninger	106
8.3 Tverrfaglig samarbeid og videre forskning	107
8.3.1 Ny fremtid for offentlig forvaltning av velferdsgoder?	107
 REFERANSELISTE	VIII
 VEDLEGG	XIII

DEL I - INTRODUKSJON

Kapittel 1

Introduksjon

1.1 Innledning og problembakgrunn

For at et velferdssystem som det vi har i Norge skal fungere, kreves det at flest mulig av innbyggerne deltar i arbeidslivet og betaler skatt. På denne måten sikres det at staten har nok midler til å finansiere velferdsordninger som blant annet attføring. Sosiale, økonomiske og politiske forhold har i flere land ført til en rekke endringer i antall ansatte i ordinært arbeid. Redusert befolkningsvekst, en stadig lavere reell pensjonsalder, samt en økning i antall unge som mottar offentlig trygd vil i fremtiden øke forsørgerbyrden til personer i ordinært arbeid (Børing 2002). Utviklingen har ført til at media, samfunnsvitere og politikere har økt fokus på kostnadene ved ulike velferdsordninger og finansieringen av disse. I NAV arbeid har dette blant annet vist seg i nedkorting av dagpengeperiode og færre midler til arbeidssøkere på arbeidsmarkedstiltak som for eksempel arbeidspraksis. Dagpenger ble tidligere kalt arbeidsledighetstrygd. Perioden med dagpenger er redusert fra ett hundre og femtito uker til ett hundre og fire uker. Enkelte vil kun få vedtak på femtito uker. Varigheten på dagpengevedtaket avhenger av tidligere inntekt. Dersom søker har hatt inntekt lavere enn to ganger grunnbeløpet innvilges dagpengeperioden med femtito uker. Beløpet beregnes på bakgrunn av tidligere brutto lønnsinntekt, med et minimumskrav på en og en halv ganger grunnbeløpet (per 01.05.07 100.218 kroner) eller kroner 200.436 totalt de siste tre årene. Inneværende år er ikke tellende, og dagpengene utgjør sekstito komma fire prosent av brutto inntekt.

I tider med lav arbeidsledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft forventes det at arbeidssøkere raskt vil finne jobb. Samtidig antar en at personer med yrkeshemninger lettere vil komme i arbeid fordi det er behov for arbeidskraft.

1.1.2 Oppbygging av oppgaven

Videre i dette kapitlet blir tema og problembakgrunn presentert, samt hvorfor jeg mener oppgaven er interessant både på individ - og samfunnsnivå. Oppgavens problemstilling konsentreres gjennom to hovedspørsmål, og jeg vil forsøke å tydeliggjøre hvorfor jeg har valgt disse spørsmålene. For å gjøre temaet lettere tilgjengelig blir viktige begreper som brukes i forhold til yrkesrettet attføring redegjort for i kapittel to. Oppgaven vil bære preg av min bakgrunn som ansatt ved NAV Arbeid. Samtidig mener jeg at oppgaven ville vært

vanskeligere å gjennomføre dersom jeg ikke hadde denne bakgrunnen. Mine erfaringer vil ikke bare påvirke mine tolkninger, de er også brukt aktivt, blant annet for å få tilgang til feltet. Samtidig vil mine erfaringer gjøre det lettere å forstå systemet brukerne er en del av, og brukernes opplevelser i attføringssystemet.

Etter redegjørelsen for hovedspørsmålene, vil avgrensninger og teoretiske perspektiver innen arbeidslivsforskning og attføring følge.

Ved kvalitative undersøkelser er det særlige etiske hensyn å ta i forhold til informantene. Helt fra oppgavens begynnelse har det oppstått ulike etiske dilemmaer. Mine vurderinger i forhold til dette diskuteres i del III kapittel fire om data og metode herunder metodiske utfordringer og etiske aspekter. Hoveddelen i oppgaven er mine funn, tolkninger og drøftingen av disse (del IV kapittel fem og seks). I kapittel syv samme del redegjøres det i korthet for andre funn, og synspunkter informantene kom med utenfor problemstillingen. Tolkningen av egne funn flettes sammen med elementer fra drøftingen av perspektiver og tidligere funn. Oppgaven avsluttes i del V med oppsummering og avsluttende betraktninger fra både mitt og brukernes ståsted, samt ideer til videre forskning.

1.2 Tema og problemstilling

Yrkesrettet attføring skal hjelpe folk som av ulike årsaker har måttet slutte å jobbe, tilbake til lønnsarbeid. Et attføringsløp kan variere fra noen få uker til flere år avhengig av hva saksbehandler og søker i fellesskap vurderer som hensiktsmessig. Yrkesrettet attføring er en statlig ordning som skal sørge for at folk får nødvendig og hensiktsmessig bistand for å komme tilbake i jobb eller beholde den jobben de har. ”Bistanden kan være veiledning om yrker og utdanninger, avklaring av muligheter og begrensninger i arbeidslivet, arbeidspraksis, kvalifisering, formidling til nytt arbeid eller tilrettelegging på arbeidsplassen” (Lov om folketrygd, kapittel elleve s. 1 vedlegg 7). Hvordan dette gjøres i praksis forklares i del I, kapittel to om sosiologisk kontekst og avklaring av begreper. Tidligere var det Aetat som hadde denne oppgaven. Nå samles denne og alle andre oppgaver knyttet til den enkeltes velferdsrettigheter i NAV; En sammenslåing av Aetat, Trygdekontor og Sosialtjeneste (utdypende forklaring kapittel to, Sosiologisk kontekst).

Det er et underliggende ønske fra det offentlige om at attføringsbrukerne etter endt attføringsløp skal bli mest mulig økonomisk og sosialt selvhjulpne i det daglige. De kan hjelpes med ulike tiltak som for eksempel arbeidstrening og utdanning eller en kombinasjon av disse. Tiltakene skal være kostnadseffektive; de skal koste lite samtidig som de skal gi

gode resultater. Det foretas målinger på hvor mange som kommer i ordinær jobb etter endt tiltak. Alle arbeidssøkere sender inn meldekort for å holde seg aktive i NAV Arbeids register, for å vise at man fremdeles er ledig og at man fremdeles trenger økonomiske ytelser dersom man har krav på slike. Registrering av antall yrkeshemmede som kommer ut i jobb foregår gjennom at deltakere sender inn et sluttmeldekort. Her krysser de av om de ikke lenger ønsker å stå som arbeidssøker fordi de er kommet i ordinært arbeid, er syke, ønsker fortsatt å stå tilmeldt eller annet. Dette gir en god indikasjon på hvor mange som kommer tilbake i jobb etter endt attføring. En svakhet ved registreringen er at den ikke sier noe om hvor lenge denne jobben varer, om årsak til en eventuell slutt på ansettelsesforhold, eller om personen kommer tilbake som arbeidssøker eller attføringsbruker. Denne svakheten ved målingen av suksess for attføringsløpet påpekes også blant annet av Andreassen og Lorentzen (2002) og Børing (2002). Attføringsløpet anses som vellykket når det registreres at brukeren er i ordinær jobb.

Det finnes altså ingen tall som viser hvor mange av de ferdige attførte som kommer tilbake til NAV Arbeid enten som ordinære arbeidssøkere eller som begynner et nytt attføringsløp, jeg har imidlertid erfart at det er noen som kommer tilbake. Det er derfor interessant å undersøke grunnene til at enkelte ikke forblir i arbeidslivet etter et endt og antatt vellykket attføringsløp. Har de vært uheldige med arbeidsplassen: den har måttet legge ned, kutte antall ansatte, dårlig arbeidsmiljø? Passet ikke den nye jobben likevel? Hadde ikke arbeidsgiver penger eller motivasjon nok til å ta vare på den nyansatte, som kanskje fremdeles hadde litt ekstra behov? Er det oppstått nye sosiale sider eller sykdomsbilder i den attførtes liv? Det kan være mange grunner, og det er dette jeg vil forsøke å finne ut mer om. Det kan faktisk være slik at brukeren antas å ha gjennomført et vellykket attføringsløp og likevel kommer tilbake i systemet en måned senere. Det er altså mer enn selve attføringsløpet som påvirker muligheten til å få langvarig og fast ordinær jobb. Flere forskere, deriblant Hansen (1998) og Bjørnson (1997), viser blant annet at brukerens ressurser og tidligere tilknytning til arbeidslivet er med på å avgjøre utfallet av attføringen. Enkelte peker sågar på at det forekommer en seleksjonsprosess (Børing 2002, Bjørnson 1997) med hensyn til brukeres ressurser i forhold til hvem som får attføring. Om et attføringsløp kan anses som vellykket avhenger også av målet med attføringen. I enkelte tilfeller brukes attføring hvis en person ønsker å søke uføretrygd. I disse tilfellene kreves det at brukeren først skal ha prøvd attføring, før uføretrygd vurderes og godkjennes. Her er altså målet med attføringen først og fremst en avklaring av arbeidsevne snarere enn varig arbeid. Det at brukeren ikke får ordinært arbeid kan da sies å vise at attføringsløpet var vellykket; brukerens situasjon er avklart og det er tydelig at uføretrygd er mer passende enn ordinært arbeid.

1.2.1 Problemstilling

Hovedspørsmålene i oppgaven er ment å belyse og gi innsikt i brukernes erfaringer og tolkninger av sine attføringsløp. Hensikten er altså å finne ut hvilke faktorer som påvirker attføringsløpet slik at noen attføringsbrukere vender tilbake til stønader fra NAV. Etter endt attføring og deltagelse i arbeidslivet kommer de tilbake til et nytt attføringsløp eller andre ytelser. Enkelte går over på uføretrygd. Har attføringsløpet vært feilslått, eller er det andre samfunnsmessige eller personlige grunner til at personen er tilbake i det offentlige trygdesystemet? Kan det oppdages fellestrekk ved type attføringsløp, brukernes personlighet og sosioøkonomiske bakgrunn som påvirker hvordan de klarer seg i arbeidslivet? Temaet studeres ut ifra to hovedspørsmål:

1. Hvordan opplever brukerne attføringsløpet?

2. Hvilke forhold legger de selv vekt på i vurderingen av utfallet og prosessen; altså grad av vellykkethet?

Det foreligger liknende undersøkelser, men flere av disse studiene begynner å bli gamle, få av studiene har representative utvalg, det er kun bestemte steder eller bestemte tiltak som studeres, samt at de har vært preget av deskriptive analyser (Hansen 1998). Et ”vellykket” attføringsløp betyr for meg at brukeren har fått ordinær tilsetning i en ordinær bedrift. Endelig avklaring av arbeidskapasitet kan også regnes som et vellykket attføringsløp.

Hovedspørsmålene kombineres med andre forholdsvis omfattende spørsmål som er stilt i samtale med brukere. Disse spørsmålene vil dreie seg om sosioøkonomisk bakgrunn, sykdomshistorie, motivasjon og opplevelse av saksbehandling (vedlegg nr. 5). Ønsket er å finne ut mer om brukernes ressurser og *klientforutsetninger* (Bjørnson 1997) i forhold til å lykkes i attføringsløpet. Bjørnson (1997) trekker nettopp frem dette som en utfordring for senere forskning. Han mener at forskningen bør ta utgangspunkt i:

”forskjeller med grunnlag i ressurser og klientforutsetninger, og på denne bakgrunn lage rendyrkede – typiske – grupper og analysere deres trygdekarrierer hver for seg. For eksempel vil høy utdanning, stabil familiesituasjon, ingen trygde- eller sosialklientkarriere, klar diagnose og tidligere arbeidslivserfaring kunne representere de beste klientforutsetninger. På tilsvarende måte vil vi kunne lage grupper med forventet gradvis dårligere forutsetninger for å lykkes i dagens attføringsvirksomhet. Vi vil på denne måten komme nærmere en antatt systematisk variasjon i utvelging til de ulike attføringstilbudene, og effektene av de forskjellige typene av tiltak” Bjørnson (1997:18).

I forkant av undersøkelsen antok jeg at brukerne selv hadde meninger om hva som gjorde at attføringen var vellykket eller mislykket. Brukernes egne erfaringer og tanker er

viktig for hvordan man i tiden fremover utformer attføring og for hvordan attføringen blir vurdert.

Bjørnsons utgangspunkt egner seg både for kvantitative og kvalitative undersøkelser. Man kunne undersøke omfanget, samt få en dypere innsikt i brukerens opplevelse. I denne undersøkelsen er hensikten å finne ut hva som kan skjule seg bak kategoriseringen av attføringsbrukere som vellykkede, mislykkede, vanskelige og enkle tilfeller. Hva er det som gjør at attføringsbrukeren lykkes eller mislykkes? Eller som Dorothy Smith (2006) kanskje ville spurt: Hvordan gjøres attføring? Herunder kan jeg kanskje lære noe om de diskursene som brukes i ”attføringsspråket”. Hva ligger i begrepet ”attføringsløp”, og hva innebærer det for attføringsbrukerens hverdagsliv? Attføringsbrukeren har førstehåndserfaring med sitt attføringsløp, denne erfaringen kan kanskje øke innsikten i hvordan det kan oppleves å være på attføring og hvorfor utfallet av et attføringsløp kan bli så forskjellig.

1.3 Bakgrunn for valg av tema: Hvorfor er dette samfunnsvitenskapelig interessant?

Forskning bør gi innsikt i nye sider ved samfunnet, eller hjelpe oss å se samfunnet på nye måter (NESH 2005). Attføring er noe mange har hørt om, men som man kanskje ikke tenker så mye om før man selv eller noen nære eventuelt trenger det. Det er vanskelig å tenke seg hvordan det oppleves før man opplever det selv. Jeg arbeider ved et lokalt NAV kontor der jeg har vært en del av markedsteamet, de to andre delene på dette NAV kontoret er økonomi og attføring. Det er tett samarbeid mellom de ulike delene som hver består av ca. 10 personer. Alle teamene (etatens ordvalg) har en sterk orientering mot å få folk i arbeid. Dette gjøres ved oppfølging minimum hver tredje måned. Oppfølging kan variere fra kortvarige kurs til samtaler og tips om jobber de kan søke på. Noen arbeidssøkere må også levere inn såkalte jobblogger der de redegjør for jobber de har søkt på, dette er imidlertid stort sett langtidsledige eller søkere som ikke ønsker å delta på kurs. Jobben har vekket en interesse for ulike prosesser i samfunnslivet som fører til at noen lett får arbeid, mens andre har store problemer med å holde på jobb eller i det hele tatt å komme i jobb. Temaet er derfor interessant og viktig for attføringsbrukere, og dessuten, som tidligere nevnt, av samfunnsmessige og økonomiske grunner.

1.3.1 Grunner for å komme til NAV

Publikumsmottaket/jobbsenteret er folks første møte med etaten. Det er her eventuelle attføringssøkere fanges opp. Menneskene som oppsøker NAV Arbeid er selvfølgelig svært ulike med hensyn til ressurser, personlighet, livs - og arbeidserfaringer, helsetilstand og grad av selvtillit. I tillegg er de fleste nokså rådville i forhold til både nær og fjern fremtid. Med dette i tankene bør den som sitter i mottaket være serviceorientert og ydmyk, samtidig som han/hun må være oppmerksom for å avdekke eventuelle tegn på at arbeidssøkeren burde søke yrkesrettet attføring. Kriteriet for å vurdere mulig yrkesrettet attføring er om personen har ”sosiale, fysiske eller psykiske begrensninger / hindringer som gjør det vanskelig å skaffe eller beholde jobb” (Spørsmål på nav.no alle må svare på når de registrerer seg hos NAV Arbeid). Så hva betyr egentlig dette? Sosiale begrensninger kan for eksempel referere til om søker har vært ledig i over to år, har konsentrasjonsvansker (for eksempel på grunn av ADHD), tidligere problemer med rus eller har vært i fengsel. Fysiske begrensninger kan være sykdommer, allergier, rygg - og nakkeproblemer eller skader etter ulykker. Psykiske hindringer kan være nervøsitet, angstplager, depresjon eller problemer etter rusavhengighet. Alle som mener selv, eller som en saksbehandler ved NAV oppfatter kan ha rett til yrkesrettet attføring, oppfordres til å søke da kun konkret vurdering av hvert enkelt tilfelle kan gi et svar på om man har rettigheter. I denne prosessen ser jeg det første leddet, og ofte lurar jeg på hvordan det ender, hvordan samarbeidet med saksbehandler er underveis, samt hvordan de i etterkant av sitt attføringsforløp tenker om det de har vært gjennom.

1.3.2 Samfunnsøkonomiske grunner

Det har vært en del forskning om yrkesrettet attføring tidligere, fokus i denne forskningen har vært på hvor mange som får jobb etter endt attføringsløp, og rekruttering til attføringsløp. Undersøkelsene har vist at det er stor variasjon når det gjelder om ferdig attførte har fått relevant jobb i etterkant (Børing 2002).

I en ansettelsesprosess kan det ofte være at faktorer utenom brukers reelle kompetanse betyr mer når arbeidsgiver ansetter. Dette har ført til at NAV Arbeid har økt fokus på arbeidspraksis og ordninger som skal friste arbeidsgivere til å ansette ferdig attførte. Dersom det viser seg at mange av dem som er på arbeidspraksis ikke får jobb etter endt praksisperiode, er det interessant å se på hva dette kan skyldes. Ettersom etaten selv ikke registrerer antall annengangsbrukere på attføring, eller hvor lenge ansettelsesforholdene varer er det interessant å se nærmere på denne gruppen av mennesker. Jeg har selv sett noen komme

tilbake, selv om det ut ifra min erfaring ikke er snakk om store antall mennesker i forhold til totalt antall attførte. Men dersom disse menneskene kan gi svar på hvorfor de vendte tilbake, kan dette være interessant for NAV Arbeid og for samfunnet som helhet. For samfunnet lønner det seg økonomisk at flest mulige lykkes med sine attføringsløp, og for den enkelte attføringsbruker er det også best å ende opp i et varig ordinært arbeidsforhold han/hun kan trives i. For saksbehandlere på attføring vil jeg i tillegg anta at å se at brukerne lykkes fungerer som gode motivasjonsfaktorer i det daglige arbeidet med mennesker som ofte har det svært vanskelig.

1.3.3 Flere på attføring

Yrkesrettet attføring er et svært viktig virkemiddel for å få folk ut i arbeidslivet, og for å hindre økning av antall passive trygdemottakere. Som Børing skriver i sin rapport, der han refererer til andre undersøkelser (Moum og Wold, 2001), vil den demografiske sammensetningen dreie mot et synkende antall folk i arbeid. ”Sosiale, økonomiske og politiske forhold vil (...) i flere land tilsa en stadig lavere reell pensjonsalder, en økning i antall unge voksne stønadsmottakere, og en økning i forsørgerbyrden i årene som kommer” (2002/10:8). Dette har ført til stor politisk, økonomisk og samfunnsmessig oppmerksomhet rundt arbeidslivets ulike sider. Utviklingen understreker yrkesrettet attføring som et viktig virkemiddel til å få folk i arbeid. Børing (2002) understreker viktigheten av å sikre størst mulig arbeidsaktivitet og tilknytning til arbeidslivet for å snu utviklingen vi opplever i dag. Han mener opplæring, omskolering og arbeidstrening er de viktigste virkemidlene, altså NAVs arbeid med yrkesrettet attføring. Som Børing påpeker i ISF - rapporten fra 2002 er det flere faktorer som har ledet til økende antall yrkeshemmede: regelverket for dagpenger, attføringspenger og andre trygdeytelser, forhold på arbeidsmarkedet som krav til økt produktivitet og fleksibilitet. Det kan heller ikke utelukkes at noen av dem jeg møter i jobbsenteret har forestillinger om å nyte det gode liv uten å måtte slite og jobbe for å oppnå dette. Stor etterspørsel etter arbeidskraft kan ha ført til, mener Børing, at folk med svak helse har forsøkt å arbeide, men at de har måttet gi opp på grunn av produktivitetspresset. Ut fra egne erfaringer tror jeg også at det økte presset på ordinære arbeidssøkere i forhold til å være reell arbeidssøker¹ har fått mange over fra kategorien reell arbeidssøker til arbeidssøker med bistandsbehov fra NAV Arbeid og NAV Trygd. Jeg har selv jobbet med tett oppfølging av

¹ Reell arbeidssøker innebærer at en er villig til å ta et hvilket som helst arbeid, hvor som helst i landet, uavhengig av om det er deltid eller heltid.

arbeidssøkere og så da at folk som var syke eller hadde andre problemer som begrenset deres deltakelse i arbeidslivet sto oppført som ordinære arbeidssøkere, noe de også hadde gjort svært lenge. Etter en stund med oppfølging ble slike forhold avdekket og personen kom inn i riktig brukergruppe, arbeidssøker med bistandsbehov.

1.3.4 Lite forskning på brukers ståsted

Bjørnson (1997) beskriver attføringsforskningen som et uferdig puslespill, der en må finne biter som mangler og samtidig forsøke å sette sammen biter som per i dag ikke synes å høre naturlig sammen. Om norsk arbeidsliv generelt foreligger det mye forskning, blant annet utført av Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF), Forskningsstiftelsen Fafo og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). I tillegg har Arbeidsmarkedsetaten selv stått for flere rapporter. I følge Børings (2002) og Bjørnsons (1997) rapporter er det likevel relativt få samfunnsvitenskapelige undersøkelser om attføring. Videre er det slik at attføring studeres av flere ulike fagretninger, for eksempel økonomi, medisin og samfunnsvitenskapene, men forskningen er likevel preget av at det forekommer lite tverrfaglig samarbeid. Børing forteller videre at forskningen om yrkesrettet attføring ofte har vært oppdragsbasert, det vil si at forskerne kun har sett på avgrensede empiriske spørsmål (Børing 2002). Rundt midten av 1990-tallet begynte en del forskere å studere registerdata som omfattet store utvalg av stønadsmottakere for å analysere klientsrømmer (KIRUT-basen: Klientstrømmer inn i – rundt i – ut av trygdesystemet). Disse analysene er kvantitative og gir relativt lite innsyn i hvordan brukeren opplever attføringen. I tillegg er denne databasen mangelfull i forhold til enkelte opplysninger om brukerne (Børing 2002/Hansen 1998). Attføring fra brukers ståsted har altså vært lite studert, det synes derfor interessant å forsøke å finne ut mer om hva attføringsbrukere tenker om sin attføring og egen situasjon.

Et annet aspekt som deltakerne i denne undersøkelsen kan belyse er det skjeve maktforholdet mellom saksbehandler og dem selv. Kan det være at bruker føler seg presset til å velge ett bestemt attføringsløp, og at de kommer tilbake fordi de ikke trives med det saksbehandleren overbeviste eller overtalte dem til å følge? Saksbehandler kan stanse penger og til syvende og sist er det saksbehandler som må godkjenne attføringsløpet. Det kan hende dette er noe brukeren tenker på, og som igjen kan påvirke hvordan han/hun trives i arbeidslivet etter attføringen. Dette redegjøres nærmere for i analysekapitlet.

Attføring er altså et samfunnsmessig viktig og interessant tema. I tillegg har jeg bare funnet få andre studier som konkret tar for seg ferdig attførtes egne fortellinger og forklaringer på hvorfor de har lyktes eller mislykkes².

1.4 Oppgavens avgrensninger

Teoribakgrunn er nordisk, men mitt felt er knyttet til et lokalt NAV kontor i Norge. Oppgaven har et samfunnsvitenskaplig utgangspunkt, selv om attføring i praksis kommer innunder flere felt. Den er altså ikke tverrfaglig og i så måte deler den samme svakhet som annen attføringsforskning.

Mitt utvalg er også beskjedent, men jeg har forsøkt å gå i dybden i informantenes fortellinger. Hensikten er følgelig ikke å generalisere, men å forstå hvorfor nettopp disse menneskene er der de er i dag. Selv om en ikke kan generalisere, kan en peke på viktige trekk ved attføringsløp som kan stemme for andre attføringsbrukere. Uansett håper jeg mine funn kan gi innsikt i vesentlige sider ved attføringsprosessen og slik bidra positivt i forhold til attføringsbrukere og hvordan attføringsløp gjennomføres.

1.4.1 Når starter og når slutter et attføringsløp?

I et attføringsløp kan det være vanskelig å definere om en person har vært på attføring flere ganger, eller om det er ett og samme attføringsløp der brukeren bare prøver ut ulike tiltak. Mange begynner på et attføringsløp som viser seg å fungere dårlig. De lager da en ny handlingsplan og prøver ut noe annet. I denne avhandlingen regner jeg ikke dette som å ha vært inn og ut av systemet. Det anses snarere som en utprøving av evner og ulike interesser i ett og samme attføringsløp. "Gjengangere" er i denne sammenhengen de som fullfører et attføringsløp, er i jobb eller er arbeidsledig i en periode, for så å komme tilbake i attføringssystemet. Blant informantene i denne oppgaven er det noen som er midt i et attføringsløp, for enkelte er dette det første, mens for andre er det attføringsløp nummer to. De har altså vært ute i arbeidslivet, og er nå kommet inn i systemet igjen der de har påbegynt et nytt tiltak på bakgrunn av nye medisinske og sosiale opplysninger. For å kunne finne ut hvorfor de kommer tilbake, sammenlignes deres attføringsløp med attføringsløpet til personer som bare har gjennomført et løp, for deretter å ha kommet i ordinær tilsetting. Begrepet

² Jessen (1997), Helle (2001) har undersøkt brukernes tilfredshet og følelse av medvirkning i henholdsvis "Brukere i attføringsapparatet. Tilfredshet og medvirkning. Samling av ansvaret for yrkesrettet attføring i arbeidsmarkedsetaten" og "Yrkesmessig attføring og personlig vekst – en brukeroppfølging"

”lykkes” brukes i avhandlingen i forhold til om brukeren får en ordinær stilling i arbeidslivet som de blir værende i over tid. Men funn i avhandlingen har vist at flere av informantene ikke er enige i definisjonen av ”lykkes” og ”mislykkes”, dette kommer jeg tilbake til i analysekapitlet i del IV.

Kapittel 2

2.1 Sosiologisk kontekst – Organisasjonene NAV Arbeid lokal

Innledning

I forbindelse med omstruktureringen av Aetat, Trygdeetaten og sosialkontorene dannes en rekke kontorer spredt over hele landet. Hvert kontor er ment å ivareta brukeres rettigheter på en bedre måte enn tidligere. En person skal kunne gå inn en dør og forholde seg til en saksbehandler for å løse sine problemer. Det enkelte NAV kontor kalles NAV lokal.

Denne undersøkelsen er gjort med utgangspunkt i et middels stort kontor på Østlandet, og da intervjuene foregikk dekket kontoret seks geografiske områder bestående av om lag tretti tusen mennesker. Omstruktureringen fra tre enkeltstående organer til NAV var så vidt kommet i gang, men det var fortsatt svært tidlig i prosessen så flertallet av informantene snakker om Aetat og ikke NAV Arbeid. I det daglige virke var det ingen merkbare endringer verken for ansatte eller brukere på dette tidspunktet.

2.1.2 Kontorets oppbygging

Kontoret har ca. tretti ansatte, og er delt i tre avdelinger, markedsavdelingen, inntektssikring/dagpenger, og attføring. Attføringsavdelingen er igjen delt i to divisjoner, attføring metode og attføring økonomi. Saksbehandlere på attføring metode behandler søknader om attføring, og følger opp sine ”brukere”. Attføringssøkere får tildelt saksbehandler ut fra fødselsdato og kommunetilhørighet. Øvrige ansatte fordeler seg administrativt, på sentralbord og i renhold. Med NAV reformen endres avdelingsnavnene til forvaltning og oppfølging, der saksbehandlere er tenkt å utføre et bredere spekter av oppgaver enn tidligere. Fordelingen av ansatte på de ulike avdelinger og NAV kontorer, er nå i gang. I tillegg vil det opprettes spesialenheter som tar seg av økonomiske spørsmål. Per 24.09.07 er det fire tusen tre hundre og femti registrerte arbeidssøkere med bistandsbehov (attføring) i fylket undersøkelsen foretas. Antall ordinære arbeidssøkere samme tidspunkt er fire tusen fem hundre og seksten. På landsbasis er antall yrkeshemmede per september åtti tusen åtte hundre og femti syv (tallene er hentet fra NAVs interne statistiksider). I neste avsnitt redegjøres det for en del begreper som benyttes utover i oppgaven. Dette er begreper som brukes daglig av alle stønadmottakere, arbeidssøkere og ansatte i NAV, klargjøringen vil gjøre det enklere for leseren å forstå brukerne og den sosiale konteksten de er en del av.

2.1.3 Viktige begreper

Offentlige etater har annerledes språkbruk enn folk flest og begrepene kan kanskje gi et inntrykk av søkers situasjon før og etter attføringsløpet. Sentrale begreper er 1) Reell arbeidssøker 2) Bruker vs. klient 3) Yrkesrettet attføring 4) Attføringsløp 5) Attføringsytelser 6) Tiltak 7) Arbeidsmarkedsopplæring (AO) og handlingsplan. For å kunne motta dagpenger må man være **reell arbeidssøker**. Dette innebærer at man må være villig til å ta et hvilket som helst arbeid, hvor som helst i landet. Dette er spørsmål man må krysse ja for dersom man skal søke om dagpenger. I praksis er det svært få arbeidssøkere som vil havne i en situasjon der de blir bedt om å flytte eller ta et arbeid som ligger fjernt fra tidligere yrkeserfaringer. Det blir imidlertid brukt for å finne ut av arbeidssøkers tilgjengelighet i forhold til arbeidsgiver og NAV Arbeid. Takker man nei til flere tilbud om jobb eller kurs eller er svært passiv i jobbsøkerprosessen, kan dagpengene stanses. Brukere med attføringsbehov må avklares i forhold til hvilken servicegruppe de tilhører. Står de som reell arbeidssøker og stadig vekk takker nei til tilbud eller ikke møter til avtaler, må de følges opp for å undersøke hva som ligger bak. Blant disse finner man ofte folk som kanskje skulle vært på attføring.

Bruker vs. klient: Hvilke begreper man som saksbehandler skal bruke har vært mye diskutert; det er viktig å ha begreper som er utfyllende og betegnende for den situasjonen personene er i, samt for forholdet mellom NAV Arbeid og disse personene. I en periode ble det lagt føringer for å bruke begrepet "kunde", dette ble imidlertid ansett for å være misvisende, arbeidssøkere er ikke kunder, de kan ikke komme på NAV- kontoret og kjøpe seg en jobb slik man kan kjøpe seg en vare i butikken. Deretter, og fremdeles, ble ordet "arbeidssøker" tatt i bruk. Dette er nøytralt og betegnende, uten å virke pasifiserende eller nedverdiggende i motsetning til ordet "arbeidsløs". Videre spesifiseres begrepet med at en er ordinær arbeidssøker eller arbeidssøker med bistandsbehov, denne siste kategorien gjelder da arbeidssøkere som søker yrkesrettet attføring. Det vil da si at de har behov for ekstra hjelp til å delta i arbeidslivet. Men når man skal snakke om personer som har fått innvilget yrkesrettet attføring blir det for tungvint å si "min arbeidssøker med bistandsbehov ønsker å jobbe innen servicenæringen". I dagligtalen brukes begrepet "bruker"; "jeg har en bruker som ønsker å jobbe innen servicenæringen". "Bruker" anses som bedre enn "klient", da sistnevnte kan gi assosiasjoner til passivitet som i sosialklient. Arbeidsdirektoratet har lagt føringer for NAV Arbeid at alle som søker en form for økonomisk ytelse skal være aktive, de bruker tjenestene aktivt og de er forventet å stå på selv i forhold til å komme seg videre i livet. Alle begreper som brukes skal derfor gjenspeile denne tankegangen.

Yrkesrettet attføring, eller bare ”attføring”, søker arbeidssøkeren om dersom han eller hun etter en servicevurdering kommer i kategorien ”arbeidssøker med kartleggingsbehov”. Dette betyr at bruker trenger mer hjelp til å komme tilbake i arbeid sett i forhold til brukere med servicebehov ”ordinær arbeidssøker”. Brukers behov må kartlegges før rettigheter vedtas. Selve definisjonen av attføring er beskrevet ovenfor (Del I under tema og problemstilling) og trenger ikke gjentas annet enn at det innebærer hjelp fra NAV Arbeid til å beholde eller komme i arbeid. Yrkesrettet attføring betyr altså tilbakeføring til arbeidslivet. Personer må selv henvende seg til NAV Arbeid og søke om attføring med skjemaet ”Krav om yrkesrettet attføring og attføringspenger”, skjemaet finnes også på www.nav.no, deretter vil NAV arbeid be om informasjon fra lege, eventuelt psykolog, og trygdekontoret³. Hver enkelt person blir vurdert i henhold til om vedkommende tilhører kategorien ”helsemessige eller sosiale begrensninger til å få eller beholde arbeid”. I tillegg er det krav om at personer som kan få innvilget attføring må være mellom 16 og 67 år, de må ha bodd i Norge i tre år, eller ha vært medlem i folketrygden i minst ett år direkte før kravet fremsettes. Videre må en fortsette å bo og oppholde seg i Norge for å beholde rettigheter. En må på grunn av sykdom, skade eller lyte ha varig nedsatt evne til å utføre inntektsgivende arbeid, eller på grunn av sykdom, skade eller lyte ha vesentlig innskrenkede muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass (PB-0162, 2006, se vedlegg nr.6). Et **attføringsløp** er den perioden fra man har fått innvilget attføring til man har kommet ut i arbeid der arbeidsgiver betaler hele lønnen, altså ordinær ansettelse. Det er i utgangspunktet begrenset til tre år, men kan forlenges underveis dersom saksbehandler mener det er nødvendig og hensiktsmessig for brukeren. Det kan for eksempel hende at brukeren ikke klarer å ta en utdanning på full tid, når utdannelsen da blir endret til deltid, dobles tiden. De pengene brukeren får under attføringsløpet kalles **attføringsytelser**. Det finnes ulike økonomiske ytelser en kan få mens en er på attføring. I følge NAV Arbeids egen brosjyre om rettigheter og plikter (PB – 0162 2006, Lov om folketrygd, vedlegg nr.7) er det to mål med å gi økonomisk støtte under attføring: a) sikre inntekt under attføring b) dekke bestemte utgifter personen har i forbindelse med attføringen. Førstnevnte kalles attføringspenger, mens sistnevnte kalles attføringsstønader. Attføringspenger beregnes ut fra tidligere arbeidsinntekt (seksiseks prosent av attføringsgrunnlaget per år fastsatt av brutto inntekt i kalenderåret før inntektservervelsen ble nedsatt) og skal dekke utgifter til livsopphold. Disse pengene gis under gjennomføring av tiltak, i eventuell ventetid før eller

³ Dette beskriver prosessen slik den har vært til sommeren 2007. Fra og med juni samme år vil prosessen antakelig endres noe da omorganiseringen fra atskilte etater til NAV (Arbeid, Trygd og Velferd) fører med seg andre organisasjons- og arbeidsformer, samt praktiske lokalitetsendringer.

mellom tiltak, eller dersom en skulle bli syk etter gjennomført tiltak får en penger i ventetid før en kan søke på jobber, og til sist i inntil seks måneder etter avsluttet tiltak. Attføringsstønadene skal dekke ekstrautgifter i forbindelse med tiltaket en er i, det kan være til reise, skolemateriell, arbeidspraksis, boutgifter, barnetilsyn, flytting samt fadder eller annen praktisk hjelp. Attføringsstønad i forbindelse med skole er begrenset til femti tusen kroner i året, med et tak på ett hundre tusen i løpet av hele attføringsløpet. I tilfeller der det foreligger særlige alvorlige helsemessige forhold som gjør det vanskelig å følge de normerte tidsaspekter og beløper, kan unntaksregler benyttes. **Tiltak:** Dette er et samlebegrep for ulike praktiske virkemidler NAV Arbeid har for personer som søker økonomiske ytelser. Det kan være arbeidspraksis, skolegang eller kurs. I forhold til skolegang er det i utgangspunktet forbeholdt personer over tjuseks år. Til grunn for dette ligger en oppfatning om at det er normalt for personer under tjuseks år å være i en studiesituasjon. Det betyr at studiene skal finansieres med lånekassen og eventuelt deltidsarbeid. Unntak fra denne regelen kan også vedtas i det enkelte tilfelle. Vanlig tiltak for personer under tjuseks år er arbeidspraksis. Brukeren kan være i flere kortvarige tiltak, eller ett langvarig.

Før en bruker begynner på et attføringsløp må han eller hun delta på et **arbeidsmarkedsopplæringskurs (AO-kurs)**: ”Dersom det ikke er mulig å skaffe arbeid som er forenelig med din arbeidsevne må du utarbeide et forslag til handlingsplan – en plan for hvordan du kan skaffe deg arbeid” (PB-0162, 2006 s. 4). NAV Arbeid hjelper til med utarbeidelsen av planen, dette foregår på AO-kurs. Etter at personen har ytret ønsker om type arbeid og arbeidssted, må han/hun i samarbeid med NAV Arbeid finne ut hvordan vedkommende skal nå sitt mål. Herunder kommer for eksempel ulike opplæringer eller arbeidspraksis. Opplæringen kan være en del av planen eller det kan være forarbeid til å finne en plan. Dersom handlingsplanen blir godkjent av NAV Arbeid får en vedtak om attføringsbistand etter folketrygdloven § 11-6. **Aetat vs. NAV Arbeid:** I startfasen av oppgaven het kontoret fremdeles Aetat, og informantene brukte dette navnet. I løpet av prosessen med oppgaven heter alle tidligere Aetatkontorer NAV Arbeid, eller bare NAV avhengig av hvor lang de er kommet i prosessen. I denne oppgaven brukes hovedsakelig NAV Arbeid, dette fordi det er det som brukes i dag.

2.2. Arbeid, sykdom, attføring og uførepensjon – En gjensidig avhengig og vekselvirkende prosess

Dagpenger, attføringspenger, sykepenger og rehabiliteringspenger er midlertidige ytelser. De er ment å erstatte tapt inntekt over kortere perioder. Størrelsen på ytelsen avhenger av tidligere brutto lønnsinntekt. Dagpenger til ordinære arbeidssøkere, attføringspenger til arbeidssøkere med bistandsbehov, sykepenger under sykdom inntil ett år sammenhengende, og rehabiliteringspenger ved sykepengers opphør og før attføring med tilhørende ytelser er innvilget. I tillegg stilles det krav om medlemskap i folketrygden. Medlem av folketrygden må man også være for å kunne få uføretrygd. Men uføretrygden skiller seg ut fra de andre ytelsene fordi det er en langvarig yttelse, ytelsen kan faktisk innvilges helt frem til personen går over til alderspensjon. I tillegg trenger en ikke å ha hatt tilknytning til arbeidslivet for å få uføretrygd. Som nevnt innledningsvis i avhandlingen er det offentlige trygdesystemet basert på forutsetningen om at flertallet av befolkningen deltar i arbeidslivet, samt at alle grupper, også de som har ulike trygdeytelser, betaler skatt. Skattepengene finansierer trygdeordningene på et "pay as you go" prinsipp (Dahl og Hansen 1993). Dette betyr at skatteleggingen dekker trygdeutbetalinger det samme året. Dagens skattebetalere betaler for dagens trygdemottakere som for eksempel pensjonister. Dagens pensjonister har gjort seg fortjent til dette fordi de betalte for generasjonen før seg på samme måte. På denne måten holdes trygdesystemet i gang, generasjonene betaler i tur og orden for hverandre. Viktigheten av å holde antall trygdemottakere på et moderat nivå er allerede omtalt i Del I kapittel 1, og skal ikke drøftes videre her. I stedet forklares den praktiske gangen fra arbeid og til en eventuell uføretrygd. For den videre lesingen av oppgaven vil denne klargjøringen gjøre det enklere å følge diskusjonen omkring sykdom og attføring, samt forstå brukerne i del IV av oppgaven. Sammenhengen kan illustreres ved denne figuren (Fig. 2.1 se neste side):

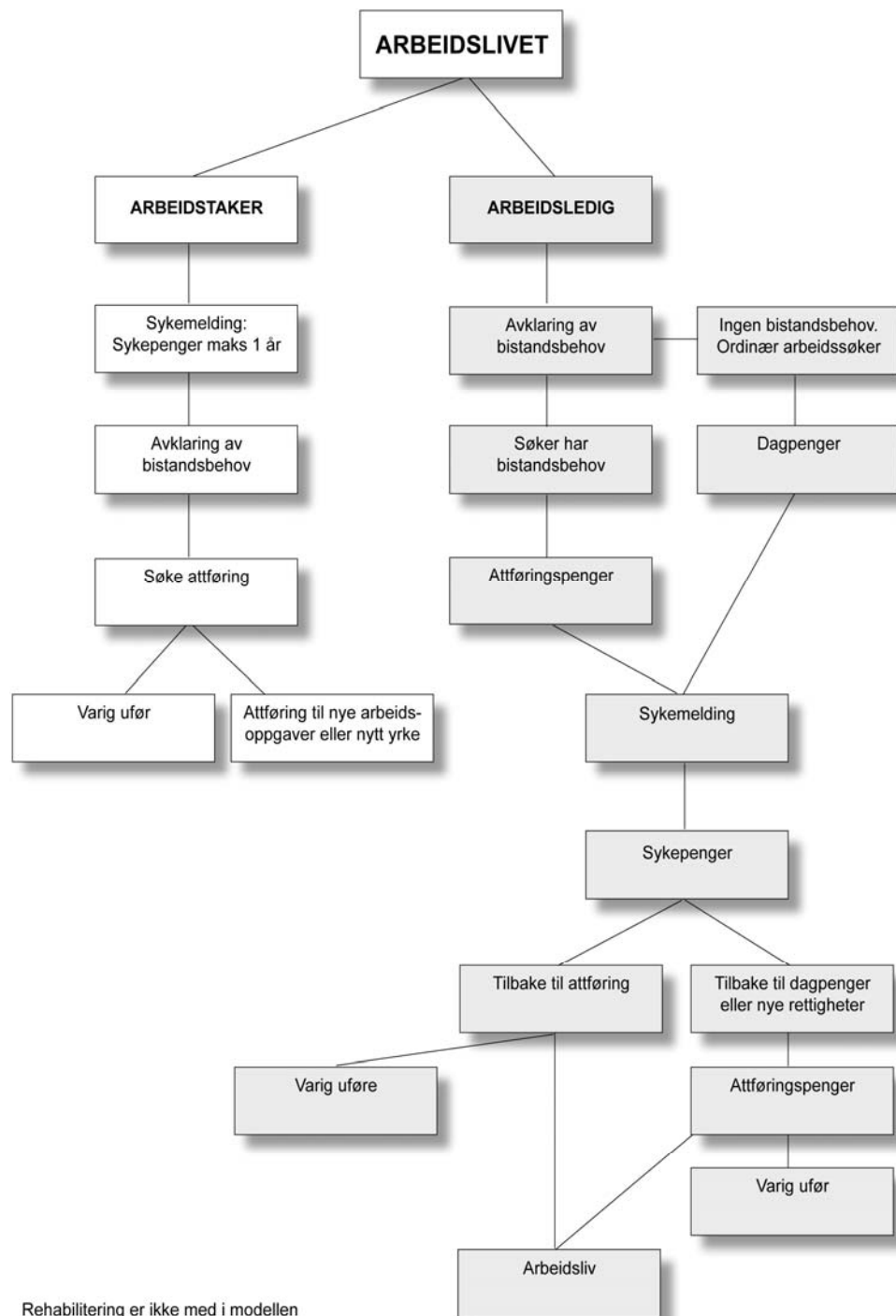


Fig. 2.1 Figuren er inspirert av Hansens figur (Hansen 1998:5). Der legges kategorien ”utenfor arbeidsstyrken” til figuren for å illustrere at noen går helt ut av systemet, til for eksempel utdanning eller blir hjemmeværende. For ikke å komplisere figuren unødvendig, er rehabilitering utelatt. Rehabiliteringen har tidligere vært Trygdekontorets ansvar, og har gjerne vært gjennomført etter sykepenger og før søknad om attføring. Narkotikamisbrukere er en gruppe som ofte er gjennom rehabilitering før de søker attføring. De bor for eksempel på en behandlingsinstitusjon før de blir friske nok til å kunne påbegynne attføring.

Hensikten med figuren er å vise hvordan brukere kan pendle mellom arbeid og ulike trygdeordninger, samt mellom de ulike trygdeordningene. Personen er først en arbeidstager, arbeidet kan ta slutt på grunn av omstruktureringer, innskrenkninger, egen oppsigelse, avskjedigelse, sykdom eller ulykker. Når personen ikke lenger har jobb, søkes det om dagpenger eller sykepenger avhengig av grunnen til arbeidets sluttårsak. Dersom det for eksempel er innskrenkninger vil personen søke dagpenger, og dersom vedkommende har vært syk/sykmeldt fra jobben, vil han/hun søke om sykepenger. Hvis vedkommende har vært sykmeldt mens han/hun var i jobb, er det sannsynlig at vedkommende allerede har sykepenger. Sykepenger kan man ha i inntil ett år. Etter dette året må det søkes om attføring eller eventuelt uføretrygd. Slik systemet er lagt opp skal attføring prøves før det søkes om uføretrygd. Som pilene viser er det mulig å gå flere veier etter hvert stadium. Lykkes man med attføring kan man vende tilbake til arbeid. En del vil ha dagpenger i en lengre periode, hvorpå saksbehandler kan oppdage bistandsbehov (sykdom, skade, lyte, sosiale hindringer) hos arbeidssøkeren som legger grunnlaget for å søke attføring. I folketrygdloven er ikke sykdomsbegrepet definert, så vurderingen i forhold til en søkers helsetilstand avhenger av legens medisinske vurdering. Legens vurdering er påvirket av den rådende medisinske oppfatning, og vil variere i forhold til tid, sted og kultur. Dette utdypes nærmere i neste kapittel. Det jeg vil nevne her er at det ikke er krav om en objektiv registrerbar sykdom, eller at den skal ha en bestemt grad av alvorlighet (Dahl og Hansen 1993). Dette innebærer at tolkningen av hva som er sykdom, skade eller lyte og som medfører nedsatt evne til inntekstervervelse vurderes av saksbehandler og lege. Denne ordningen fører med seg et ”vanskelig grenseland mellom sykdommer på den ene siden, og normaltilstander og sosiale problemer på den andre” (Dahl og Hansen 1993:39). I forhold til uføretrygd er det krav om medisinske årsaker, mens det ved attføring også kan legges til grunn sosiale forhold som vanskeliggjør tilbakevending til arbeidslivet. I utgangspunktet er ikke narkotikamisbruk god nok grunn alene til å få innvilget attføring. Misbruket regnes ikke som skade, lyte eller sykdom. Narkotikamisbruk, alkoholisme, kriminelle tilbøyeligheter eller miljøskade/sosial mistilpassning kalles ”de utestengte uføreårsakene” (Dahl og Hansen 1993). Disse alene vil ikke gi rett til uføretrygd eller attføring. I praksis ser en imidlertid at personer i disse gruppene har pådratt seg andre skader som følge av misbruk og dårlige veivalg, de vil derfor kunne få attføring på bakgrunn av det totale bildet. Sosialkontoret, nå kalt NAV Velferd, vil kunne skrive en sosialrapport som kan gi grunnlag for en vurdering om vedkommende har sosiale, helsemessige, fysiske eller psykiske hindringer som gjør det vanskelig å få, eller beholde arbeid.

Fordi uføretrygd er en varig ytelse skal alt annet, inkludert attføring, prøves ut før en uføretrygd innvilges. Dette innebærer at mange føler seg tvunget gjennom et system for å bevise sin sykdom. Mens brukeren er opptatt av hvor syk han/hun føler seg, er (attførings)systemet opptatt av å finne ut hvor frisk vedkommende er. Dersom det viser seg at brukeren er for syk til å kunne jobbe fullt, er neste trinn å finne grad av uførhet. I praksis støter saksbehandler på enkelte tilfeller der det er tydelig at vedkommende er for syk til å arbeide. I slike tilfeller kan det være nok at saksbehandler på attføring har vurdert muligheten for attføring og kommet frem til at det ikke er nødvendig eller hensiktsmessig å gjennomføre et attføringsløp. Saksbehandler finner at vedkommende har varig nedsatt ertvsevne med minst femti prosent på grunn av medisinske årsaker. I klare tilfeller kan altså veien om attføring utelates.

Tilbake til figuren og den praktiske gangen fra arbeidssøker til trygdemottaker kan en se at personen står overfor en rekke valg som må vurderes underveis: 1) Å søke nytt arbeid 2) å sikre inntekt gjennom sykmelding, attføring og uføretrygd 3) fortsette å være arbeidsledig med dagpenger og 4) forlate arbeidsstyrken (Dahl og Hansen 1993). For å kunne foreta de ulike valgene må arbeidssøkeren blant annet vurdere utsiktene til å få nytt arbeid, egen helsetilstand, egen økonomi, alder og utdanning. Det er fremsatt en rekke teorier om hvordan slike vurderinger foretas, de vanligste teoriene redegjøres for i neste del av oppgaven.

DEL II TEORI
TRE PERSPEKTIVER PÅ FORSTÅELSE AV TRYGD: UTSTØTT,
SELVVALGT, ELLER BEGGE DELER; ØKONOMISKE OG
SOSIOLOGISKE FORSTÅELSER

Kapittel 3

3.1 Tre vanlige perspektiver på forståelse av trygd: Utstøtt, selvvalgt eller begge deler; økonomiske og sosiologiske forståelser

Innledning

Hvordan man forstår attføring og ulike attføringsløp henger sammen med hvordan man ser på begrepet sykdom, samt hvilket samfunnsperspektiv en har. Som vist i slutten av forrige kapittel, er sykdomsforståelsen avgjørende for om en bruker får attføring og eventuell uføretrygd. Dette betyr at den rådende oppfatningen av hva som kan defineres som sykdom, skade eller lyte vil avgjøre om en bruker får innvilget en søknad om attføring. Hva som er den rådende oppfatningen er avhengig av tid, sted og kultur, samt saksbehandler og leges skjønn. I dette kapitlet vil forståelser av sykdomsbegrepet utforskes nærmere, og i forlengelsen av sykdomsbegrepet presenteres de vanligste forståelsene av trygdekarrierer. Teoriene om økonomiske, medisinske og sosiologiske sammenhenger som er utviklet gjennom tidligere forskning, drøftes mot hverandre. Underveis trekkes linjer til egne hverdagserfaringer ervervet i jobbsammenheng, i tillegg vil det også gis klargjørende eksempler.

3.1.2 Forståelse av sykdom og trygdekarrierer

Dahl og Hansen (1993) understreker at de med begrepet *trygdekarrierer* ikke mener at folk er kalkulerende og kyniske på den måten at de planlegger hvordan de raskest og enklest kan få attføring eller uføretrygd. Selv om en i enkelte tilfeller kan se blant trygdede at en uførepensjon anses å ha høyere status enn attføring, og attføring har høyere status enn langtidssykemelding. Dette kan ha sammenheng med at en uførepensjon gir mer legitimitet og er mindre stigmatiserende enn sykmelding og attføring eller pendling mellom dagpenger og sosialstønad. Uføretrygden blir beviset på at man virkelig er syk, og ikke lat, eller er hypokonder. Uføretrygden kan i flere tilfeller enn attføring og sykmelding gi den syke en slags oppreisning og avklaring fordi den er endelig fremfor midlertidig. Dahl og Hansen (1993) og Hansen (1996, 1998) snakker om klientstrømmer og karrierelinjer som synonyme begreper som begge viser til trygdehistorier med fellestrekk. De mener at dersom man kan studere trygdekarrierer eller karrierelinjer, altså trygdehistorier med fellestrekk, vil man kunne forstå mekanismene som fører en person fra det ene stadiet til det andre innen trygdesystemet. Slik jeg forstår begrepsbruken, kunne trygdeforløp erstatte trygdekarriere uten å miste meningsinnholdet i sistnevnte begrep. Begge begreper er ment å være deskriptive og ikke

normative. De beskriver også flere historier, ikke bare en. I denne avhandlingen brukes betegnelsen attføringsløp, både for å beskrive enkeltforløp, og i tilfeller der det er tale om flere ulike løp med fellestrekk. Dette er fordi det er slik ordet benyttes i dagligtalen i arbeidssammenheng. Konteksten vil vise om det er snakk om fellestrekk ved ulike attføringsløp, eller om det gjelder en enkelt brukers forløp.

Sykdomsbegrepet er sammensatt og ikke enkelt å definere. Innen regelverket til attføring og uføretrygd er ikke sykdomsbegrepet definert, det brukes i stedet ord som lyte, helsemessig begrensning, tap av mulighet for inntektsservervelse og uføregrad. Begreper som brukes til å vurdere hver enkelts sykdomsbilde og eventuelle rettigheter til trygd. På hvilken måte disse vurderingene gjøres avhenger av hvordan

.....sykdom og uførhet blir forstått og fortolket på ulike måter i ulike kulturelle og historiske epoker; og at sykdom og helse er betinget av sosiale forhold som klasse, yrke, boforhold, utdanning, kjønn med mer. (....) Sykdom og sykdomsatferd er formet av psykologiske, sosiale og kulturelle forhold, uavhengig av genetiske og biologiske faktorer (Hansen og Dahl 1993 s.53).

Holstein et al. (1987) presenterer en modell for å løse det begrepsmessige problemet omkring ”sykdom”, den bio-psyko-sosiale modellen. Her trekkes det frem tre årsaksfaktorer til sykdom: 1) Levekår som innbefatter arbeidsmiljø, familie – og bomiljø, det ytre miljø utenfor arbeid og bolig, og livsbegivenheter. Modellen trekker for eksempel frem skiftarbeid, det å bo alene, forurensning, fødsler, skilsmisse og dødsfall som faktorer som kan føre til sykdommer og død. I forhold til livsbegivenhetene spiller personens sårbarhet, evne til å mestre vanskelige situasjoner og grad av sosial støtte en rolle i forhold til syn på sykdom. 2) Livsstil utgjør den andre faktoren, og her har individet mer kontroll. Livsstilsfaktorer som kan gi sykdom er kosthold, manglende mosjon, alkohol - og tobakkforbruk. 3) Siste faktor er arvelig disposisjon. Som det fremgår er denne modellen svært omfattende, det vanskelige her blir å sette begrensninger, alt kan føre til sykdom og død. Modellen kan gi en indikasjon på hva som gjør at enkelte grupper i samfunnet oftere blir syke enn andre, og hvorfor noen blir sykere enn andre. Den sier imidlertid ikke noe om hvordan sykdom kan måles. Det vanligste skillet når en snakker om å måle sykdom er egenopplevd sykdom og legediagnostisert sykdom (Holstein et.al 1987). Skillet er ikke så enkelt som det tilsynelatende kan virke. Det er ikke slik at den egenopplevde sykdommen er den subjektive og den legedefinerte er den objektive. Folk med samme sykdom kan oppleve sykdommen svært ulikt, og ha en svært forskjellig sykdomsatferd. Samtidig ser en også at leger diagnostiserer den samme sykdommen på ulike måter. Lege og pasient kan videre ha svært ulike forståelser av samme sykdom. Subjektiv

sykdom er heller ikke det samme som innbilt sykdom. Det er pasientens forståelse av egen sykdom, hvilke plager han eller hun opplever og grad av følt smerte som er avgjørende for hvor syk personen føler seg, og for hva slags sykdomsatferd som kommer til syne. Det er påvist klare sammenhenger mellom opplevd sykdom og sykefravær, medisinbruk og dødelighet. I forhold til arbeidslivet er et annet problem med objektive mål på sykdom, at det er helsa som måles, ikke arbeidskapasitet. Fokus er på personens sykdom, ikke på friskhet. Det er et tydelig skille mellom attføring og uføretrygd i denne sammenhengen, i attføring må spørsmålet være: Hvor frisk er du? Mens det i uføretrygden stilles spørsmålet: Hvor syk er du? Begrepene sykdom, sykdomsatferd og sykerollen er sammensatte, og det er tydelig at både lege og pasient må være med i prosessen med å avklare sykdom og arbeidsevne/erhvervsevne. For den enkelte attføringssøker er det en rekke sider ved egen situasjon og samfunnet som vurderes. Nedenfor gjennomgås de vanligste forståelsene av mekanismene som ligger til grunn for en persons vurderinger om arbeid eller trygd. Sykerollen er en del av disse forståelsene og presenteres og drøftes mer i dybden under temaet medisinsk sosiologi.

3.1.3 Økonomisk incentiv, utstøting og medisinsk sosiologi – forståelser av attføringsforløp

Dahl og Hansen (1993) og Hansen (1996,1998) legger frem både sosiologiske og økonomiske teorier for forståelse av trygdekarrierer. I tillegg finnes sosialpsykologiske og sosialmedisinske teorier. Fokus i denne avhandlingen blir på de sosiologiske og de økonomiske, de andre teoriene er vel så interessante men nærmer seg mer psykologifaget, og gjennomgås ikke i denne omgang. Brukere på attføring preges av alle de ulike teoriene og de henger sammen sekvensielt eller de kan virke samtidig. Andre forskere skriver også om ulike teorier for å forklare trygdekarrierer, blant andre Marklund (1995) og Bjørnson (1997). I denne oppgaven ligger hovedtyngden av teoribakgrunnen på Dahl og Hansen (1993) og Hansen (1996, 1998) fordi de har utfyllende og gode forklaringer, og flere andre, blant annet Bjørnson (1997) baserer sine konklusjoner på Dahl og Hansens teoretiske redegjørelser.

I utgangspunktet kan det synes som et uoversiktlig teorimangfold, med flere begreper for samme teoriretning. Teoriene kan deles i to hovedkategorier, sosiologiske og økonomiske. De sosiologiske som tas med her er: medisinsk sosiologi, utstøtingsmodellen, og segmentert arbeidsmarkedsteori. De økonomiske er: arbeid-fritidsmodellen, søketeori, human capital teorien og prinspal-agentteorien. Modellene eller teoriene kan også deles inn etter hvilket

samfunnsperspektiv de anlegger. For eksempel vil utstøtingsmodellen gå ut i fra et arbeids- og samfunnsperspektiv med utgangspunkt i markedssituasjonen fremfor individets kalkuleringer. Mens de mikroøkonomiske teoriene går ut ifra et individuelt økonomisk rasjonelt syn. Hansen bringer i en videreutvikling av teoribakgrunnen i 1998 inn en ny inndeling. I stedet for å dele det inn i en økonomisk og en sosiologisk, deler han det inn i tre hovedmåter å forstå trygdekarrierer 1) en individforståelse av trygd, 2) en samfunnsforståelse av trygd og 3) en sosiologisk forståelse av trygd. Med denne inndelingen ser en økonomiske og samfunnsmessige aspekter virke i både den individuelle og i den samfunnsmessige forståelsen. Og den sosiologiske tilnærmingen kan sies å trekke på sider ved både den individuelle og den samfunnsmessige forståelsen, og nærmer seg den velkjente sosiologiske diskusjonen av struktur vs. aktør. Den nye inndelingen innebærer, slik jeg forstår det, en anerkjennelse av at forholdet mellom sykdom, samfunn og trygd er holistisk, den må studeres og forstås i en helhetlig sammenheng av tid, sted, kultur, økonomi og individuelle forskjeller. I det daglige ser en både individuelle, samfunnsmessige og sosiologiske mekanismer i virke.

3.1.4 Mikroøkonomisk teori: utføring i lys av attraksjon og rasjonell økonomisk teori

Innledning

Den mikroøkonomiske teorien står forholdsvis sterkt i det daglige virke ved NAV arbeid. Alle tiltak er styrt av lover i forhold til hvem som kan motta stønad, hvor lenge, og hva som skal ytes i gjengjeld. Saksbehandlere må fortløpende vurdere hensiktsmessigheten og nødvendigheten av å starte et utføringssløp. Er det slik at brukeren kan skaffe seg et annet arbeid på eget initiativ uten å gjennomgå et utføringssløp? Utføringen skal være en mulighet brukeren har når alt annet er prøvd, det skal ikke være en hvilepute som anses som en lett måte å få dekket utdanning og andre utgifter uten å måtte betale tilbake. Innen de mikroøkonomiske teoriene vurderes det altså svært enkelt forklart om det er mer fristende å gå på trygd enn å arbeide. Innen etaten er det mye snakk om at folk ikke skal komme i et avhengighetsforhold til trygdesystemet, den såkalte ledighetsfellen⁴; en inntekt man klarer seg på kombinert med mye fritid. Regjeringen har også satt stønadssatsene på et nivå der en anser at stønadsmottakerne får den hjelpen de trenger, uten at de skal bli fanget i et slikt

⁴ Bjørnson kaller dette for fattigdomsfellen, men betydningen er den samme: for den trygdede lønner det seg ikke å gå over til ordinært arbeid fordi den økonomiske situasjonen blir dårligere (høyere beskatning på lønnsinntekt).

avhengighetsforhold. Tanken er at arbeid skal lønne seg, men klarer man ikke å arbeide så skal man få hjelp.

3.1.5 Maksimering av egennytte

Hovedtesen i den mikroøkonomiske teorien er at individer handler rasjonelt og at de har som mål å maksimere egennytte (Hansen 1998). De økonomisk/rasjonelle teoriene ble vanligere innen arbeidslivsforskning på 1990-tallet da en rekke forskere begynte å se på trygd som et individuelt valg fremfor noe uønsket og uforskyldt (Bjørnson 1997). Velferdsstaten var da godt etablert og en begynte å se nærmere på antakelsene som trygdeordningene var bygget på i etterkrigstiden. De økonomisk/rasjonelle teoriene kan deles i fire retninger som hver legger til grunn ulike forutsetninger: 1) prinsipal-agentteorien 2) arbeids-fritidsmodellen 3) søketeorien og 4) Human capital (Hansen 1998). Noen av disse rasjonalitetsmodellene baserer seg på perfekt rasjonalitet, mens andre legger inn forutsetninger om et ikke-perfekt marked. Det vil si at individene foretar sine (rasjonelle) valg på bakgrunn av begrenset informasjon og institusjonaliserte mekanismer i form av et offentlig trygdesystem (som følgelig regulerer markedet). Nedenfor blir det redegjort for de fire modellene. Teoriene har blitt kritisert fra flere hold, men denne kritikken forfølges ikke i dette kapitlet. Deler av kritikken er i stedet tatt med i drøftingen av egne funn i del IV, kapittel seks "Menn og kvinner i attføringssystemet- en drøfting". Enkelte aspekter tas også opp under den separate presentasjonen av kvinner og menn, kapittel fem og seks.

3.1.6 Når trygd anses som et individuelt rasjonelt valg

1) Prinsipal - agentteori: Gode trygdeordninger fører til flere på trygd

Opprinnelig ble ikke denne teorien anvendt på forholdet mellom trygdesystem og trygdemottaker, den ble brukt for å analysere forhold mellom forsikringsselskap og forsikringstaker, mellom styret og ledelsen i bedrifter og forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Etter hvert kom også anvendelsen til forholdet mellom den trygdede og trygdesystemet representert ved saksbehandler. Prinsipal - agentrelasjonen preges av at en aktørs handling påvirker en annen aktørs interesser. Den handlende er agent, og den som påvirkes av handlingen er prinsipal. Prinsipalen har ikke direkte tilgang til agents handlingsmotiver eller handlingsbetingelser (Hansen 1998). Relasjonen fører til et asymmetrisk forhold mellom prinsipal og agent, agenten kan holde tilbake informasjon eller forme informasjonen for å kunne vinne fordeler i for eksempel trygdesystemet. Hansen

trekker frem forsikringsbransjen og forholdet mellom forsikringstaker og forsikringsselskap for å vise asymmetrien i forholdet; forsikringstakeren kan holde tilbake informasjon og dermed stille uberettigede krav. Colbjørnsen (1989) har studert trygdesystemet med utgangspunkt i agentteorien og teorien kan også overføres direkte til forholdet mellom lege og personen som ønsker å søke attføring. Personen er pasienten og agenten, mens legen er prinsipalen som må stole på det pasienten forteller om sin opplevde sykdom. Rødseth (1990) peker nettopp på at legens vurdering av pasientens helse styres av pasientens informasjon til legen. Forholdet blir spesielt asymmetrisk i tilfeller der sykdomsbildet preges av uklare symptomer og lite fysisk sykdom som for eksempel er tilfelle ved psykososiale sykdomstilfeller og muskel og skjelettplager. Asymmetrien blir så overført til forholdet mellom saksbehandler (prinsipal) og brukeren som søker attføring (agenten). Legen har utformet sin anbefaling om attføring på bakgrunn av det pasienten har fortalt, og saksbehandlers vurderinger og behandling av attføringssøknaden avgjøres av dette. Ut i fra dette mener Rødseth (1990) at den enkelte kan ha stor innflytelse på hvorvidt han/hun får innvilget attføring⁵. I forskningslitteraturen pekes det på ulike måter å løse dette problemet på⁶, disse løsningene gjengis imidlertid ikke her. I forbindelse med prinsipal-agentteorien dukker det såkalte agentproblemet opp (Hansen 1998/Jensen og Meckling 1976). Både prinsipalen og agenten vil søke å maksimere egennytte, men fordi det er agenten som har makten, må prinsipalen utvikle en belønningsstruktur som gjør at agenten ønsker å handle i tråd med prinsipalens ønsker også når prinsipalen ikke kan se agentens handlinger. I dagens system er mye bygget opp rundt tillit, men samtidig mye personkontakt og oppfølging. Dersom det blir for enkelt å få attføring, og dersom stønadene er for høye slik at brukerens økonomiske situasjon blir for god, vil det kanskje resultere i at flere søker attføring. Tanken er da at mange som under andre omstendigheter ikke ville søkt attføring søker attføring, enkelte vil også ”jukse” seg til rettigheter de egentlig ikke har krav på. Målet for staten blir da å belønne ”god oppførsel”, men samtidig føre en viss kontroll for eksempel gjennom regelmessige møter med bruker og innhenting av opplysninger fra ulike etater. I tillegg vil det kunne gis straff i form av krav om tilbakebetaling, utestenging og fengsel dersom en gir

⁵ Rødseth bruker ordet ”trygdet” ikke ”attført”, attføring er en del av det offentlige trygdesystemet og fordi min oppgave handler om attføring foretar jeg denne konkretiseringen. Tankegangen er i utgangspunktet at attføring er et ledd for å finne ut om en person skal uføretrygdes, likevel mener jeg at mange av antakelsene i forhold til trygdesystemet generelt også kan anvendes konkret på attføringssystemet.

⁶ Holmstrøm 1979 og Shavell 1979a og b skriver om ulike løsninger for å hindre trygdemisbruk. Av egne erfaringer vil jeg trekke frem tidsperspektivet i en attføringsprosess som taler mot trygdemisbruk. Det kan ta svært lang tid fra en bruker først søker om attføring til den innvilges, likeledes kan det ta lang tid fra den innvilges til man har en ferdig handlingsplan som så skal settes ut i livet. Selve attføringstiltaket (skole eller jobbtrening) tar i sin tur også tid, selv om denne tiden ofte ikke oppfattes som negativ (Hansen 1998).

uriktige opplysninger til trygdesystemet. Tillit er imidlertid nøkkelordet fordi kostnadene ved å overvåke agentens handlinger vil kunne overstige nytten av en slik overvåkning. Faren for opportunistisk atferd vil derfor alltid være til stede i et forhold preget av asymmetrisk informasjon (Dahl og Hansen 1993). I små lokalsamfunn vil det være lettere å føre kontroll uten at det skal koste for mye. I byen der denne undersøkelsen er foretatt har det for eksempel hendt at noen har gitt opplysninger ved søknad om trygd, hvorpå saksbehandler noen dager etterpå leste en artikkel i lokalavisen om vedkommende der det kom frem at disse opplysningene var uriktige.

Dersom en ser at stadig flere søker attføring eller andre offentlige trygder, behøver ikke dette indikere tilsvarende økt misbruk. Hagen (1992) mener en naturlig konsekvens av å ha et godt utbygd trygdesystem er en økt hyppighet av de hendelsene systemet skal sikre seg mot. Personer har en rasjonell tilpasning til det systemet de er en del av. Hagen nevner tre eksempler som kan føre til økt bruk av trygd; 1) den enkelte bærer ikke selv kostnadene ved å være fraværende fra jobb, det gjør i stedet syketrygden 2) Dagpenger fører til mindre jobbsøkningsaktivitet, flere vil derfor bli eller forbli arbeidsløse 3) Antall uføretrygdete vil øke fordi den enkelte selv ikke bærer de fulle kostnadene en full uføretrygding innebærer.

Agentteorien er normativ, den vil si noe om hvordan kontraktsrelasjoner, som saksbehandler og trygdemottaker, skal være for å minimere agentkostnader og effektiviteten maksimeres. Den trygdete skal sikres mot uforskyldt inntektstap, samtidig som hver enkelt arbeidstaker må motiveres til å delta i arbeidslivet. Det må være i den enkeltes egeninteresse å jobbe fremfor å heve trygd. Tiltak Dahl og Hansen (1993) nevner er at arbeidsgiver dekker perioder ved sykefravær, permisjoner og reduserte inntekter for den enkelte arbeidstaker ved trygd i forhold til lønnet arbeid. Ved kontoret i undersøkelsen brukes også flere lavkostnadstiltak som innebærer at alle som søker dagpenger må gå på jobbsøkerkurs på dagtid. Dette har ført til en reduksjon av tilfeller der trygd brukes som skalkeskjul for svart arbeid, samtidig som folk er arbeidsledige i kortere perioder.

3.1.7 Arbeids – og fritidsmodellen – en avveining mellom arbeid og fritid

Dette er en videreutvikling av prinsipal og agentteorien og ideen om at gode trygdelsninger fører til flere trygdete. Utgangspunktet er en hypotese om at valget mellom fritid og arbeid avgjøres av nytteforskjellen mellom de to. Dersom personen mener nytten av fritid er høyere enn nytten av inntekt, er antakelsen at personen vil velge fritid. Er derimot nytten av fritid lavere enn nytten av inntekt, vil personen foretrekke arbeid fremfor fritid. I avveiningen av de

to alternativene må personen ta hensyn til en rekke forhold som blant annet egen helsetilstand, stønadsnivået på trygden, inntekt en har utenom arbeidsinntekt og forventet lønn i arbeidsmarkedet, og fritidspreferanser (Hansen 1998). En forutsetning for vurdering av disse forholdene er at folk kan skille mellom og rangere sine preferanser. Sannsynligheten for å velge trygd vil for eksempel øke dersom personen har en sykdom som oppleves som svært hemmende i arbeidssituasjonen, høyt stønadsnivå og lavt lønnsnivå, sjansene for at en søknad blir avslått, samt et ønske om mer fritid. I forhold til attføring blir vurderingene noe annerledes, men i teorien vil en person kunne foreta et rasjonelt valg i forhold til å fortsette en situasjon han/hun er i, for eksempel søke jobb i det ordinære arbeidsmarkedet, eller søke attføring for å starte helt på nytt. Fritidsaspektet vil trolig veie mindre i forhold til attføring, da det i grunn ikke er snakk om fritid, men snarere om en periode med opplæring for igjen å kunne bli aktiv i arbeidslivet. Dersom målet med attføringen er å få godkjent en uføretrygd vil vurderingene likne mer på modellen. Man kan også tilføre modellen en ytterligere vurdering i tillegg til fritid og lønn. Arbeidsløshet innebærer også muligheter til å søke annet arbeid uten at kostnadene blir for høye. Så lenge den ledige har dagpenger vil han eller hun fortsette å søke, men etter hvert som stønadsperioden nærmer seg slutten vil antall som får arbeid øke. Denne teorien følges av, og henger sammen med, den neste teorien: Søketeorien.

3.1.8 Søketeorien – arbeidsmarkedet vurderes av søker

Den økonomisk rasjonelle nyttemaksimeringen ligger også til grunn for denne teorien, men forståelsen av arbeidsmarkedet er noe annerledes. Arbeidsmarkedet anses ikke som ryddig og oversiktlig og det er preget av mye arbeidsløshet. For at arbeidstakeren skal kunne orientere seg kreves det evne til å orientere seg i et dynamisk og krevende arbeidsmarked.

”Mangel på informasjon gjør at mange vil være arbeidsledige før de finner en passende jobb. Å søke etter jobb medfører utgifter i form av direkte søkekostnader og inntektstap. Men dersom en finner en bedre betalt jobb, kan ytterligere jobbsøking på sikt likevel være det mest lønnsomme. Jobbsøking blir således sett på som en investering, og arbeidsløshet blir ikke utelukkende oppfattet som noe negativt” (Hansen 1998:45/46).

Teorien forutsetter dermed begrenset rasjonalitet og ikke perfekt rasjonalitet. I denne sammenhengen blir de offentlige trygdeordningene som for eksempel dagpenger viktig. De vil fungere som en subsidie av søkeprosessen ved at den arbeidsledige har en inntekt, samt at NAV arbeid sender søknader for en dersom en deltar på kurs. Jo høyere dagpengene er jo lenger tid antas det at personen vil bruke på å søke jobb. Denne tendensen har regjeringen forsøkt å begrense ved hjelp av dagpengelovverket. Perioden er blant annet redusert fra ett

hundre og femtito uker til ett hundre og fire uker, og en får kun sekstito komma fire prosent av brutto inntekt med et tak på 6G⁷. Samtidig oppfordres den ledige til å ta en jobb mens han/hun søker på andre mer attraktive jobber fremfor å gå ledig og søke. Dette er fordi man har antatt at det er lettere å få jobb dersom man allerede er i jobb, enn om man har vært utenfor arbeidsmarkedet. Videre er det tenkt at hvis man er i jobb mens man søker, slipper man å havne i en situasjon med langtidsledighet, og potensiell avhengighet av trygd. Et siste virkemiddel for å hindre for lang ledighet, er at dagpenger blir stanset i fire uker dersom man sier nei til relevante jobbtillbud⁸. I søknaden om dagpenger må søkeren si seg villig til å ta et hvilket som helst arbeid et hvilket som helst sted i Norge for å kunne få søknaden innvilget.

I utgangspunktet var variabelen lengde på ledighet eller hvem som er ledige uavhengig i forhold til utfallet. Dette betyr at en person som har vært ledig i en uke blir antatt å kunne få det samme jobbtillbudet som en som har vært ledig i 50 uker. Andre variabler som kjønn, alder og utdanning blir i så måte heller ikke antatt å føre til ulike utfall (Hansen 1998). Søketeorien har blitt gjort mer realistisk ved at slike, og andre, variabler ikke lenger behandles som konstante over tid. Dette er mer i tråd med slik regelverket innen atføring og dagpenger praktiseres innen NAV arbeid i dag.

Spørsmålet forskere innen søketeorien har stilt seg er om sannsynligheten for å komme i arbeid er avhengig av stønadsperiodens varighet. Slik jeg har beskrevet praksisen i NAV arbeid ser en at antakelsen her har vært at lang varighet gjør det vanskeligere å komme i arbeid igjen, såkalt *negativ varighetsavhengighet* (Hansen 1998). Langvarig ledighet kan også føre til det motsatte, nemlig *positiv varighetsavhengighet*. Da antar man at andre forutsetninger ligger til grunn. I stedet for å tenke at langvarig ledighet fører til dårligere kontakt med arbeidslivet og lavere intensitet i søkearbeidet, tenker en at når stønadsperioden går mot slutten øker intensiteten i søkeprosessen samtidig som kravene til jobbtype og lønn senkes og sjansene for å få jobb derfor øker. Det som bestemmer intensiteten i jobbsøkingen og hvor lenge en søker, avhenger av kostnadene ved å innhente informasjon og søkerens forventede utbytte av søkingen. I denne sammenhengen presenterer Dahl og Hansen (1993) begrepet *reservasjonslønn*. Dette er den lønnen arbeidssøkeren vil ha for å begynne å jobbe igjen. I reservasjonslønnen ligger også ulike frynsegoder, arbeidsforhold og utviklingsmuligheter. Så lenge trygdesystemet dekker kostnadene ved å innhente

⁷ G= grunnbeløpet som er fastsatt av regjeringen. 1G tilsvarer per 01.05.07 kr.62.892, et tak på 6G betyr da at man får dekket 62.4 % av brutto inntekt, inntil maksbeløpet. Det man har tjent utover maksbeløpet får man ingen kompensasjon for. Se også kapittel 1, del I.

⁸ Man søker da om gjenopptak av dagpenger når de 4 ukene er passert. Sier man nei til et nytt tilbud vil man få 8 ukers stans, og til sist 12 ukers stans ved et tredje avslag (Dagpengebrosjyre januar 07).

informasjon/søke jobber, vil den ledige vente på den rette reservaslønnen. Mot slutten av stønadens vil reservaslønnen kunne reduseres fordi arbeidssøkeren ikke vil dekke kostnadene ved jobbsøking selv. Det er ofte på samme tidspunkt at informasjon om søkers begrensede muligheter på arbeidsmarkedet kommer frem, og at enkelte da blir oppfordret til å søke attføring. Søketeorien er ikke så mye brukt i trygdeforskningen, den har tradisjonelt vært tettere knyttet til forskning omkring arbeidsledighet. Men i praksis ser en at teorien er indirekte knyttet til attføring. Lange perioder med ledighet skjuler ofte de egentlige grunnene til at folk ikke er i arbeid. Når disse grunnene etter hvert kommer frem er det mange som går over til attføring. Det er derfor interessant å se på alle de ulike teoriene for trygd. Søketeorien har vært noe av grunnen til at kontoret i undersøkelsen har fokusert på jobbsøkekurs på dagtid; den arbeidslediges jobb er å søke jobb og jobbsøkeaktiviteten er antatt å være høyere når man deltar på slike kurs, enn om man sitter hjemme. De færreste klarer å opprettholde søkeintensiteten når de bare jobber hjemmefra. I tillegg mister de kontakt med andre ved å oppholde seg hjemme. Det er også på slike kurs at bakenforliggende grunner til arbeidsledighet oppdages.

3.1.9 Human capital – Investering i egen fremtid for senere avkastning

Både arbeidsgivere og arbeidstakere søker profitt og nyttemaksimering. De er rasjonelle aktører, mens arbeidsgiverne vil ha de mest kompetente arbeidstakerne, vil de mest kompetente arbeidstakerne jobbe for den høyeste lønnen. I denne sammenhengen kan utdanning ses på som en investering, i en bestemt periode innebærer utdanningen lav eller ingen inntekt, lenger frem i tid vil utdanningen føre til økt inntekt som kan kompensere for perioden med lavere inntekt. En person som ikke tar lang utdanning, vil i stedet ha en jevn lønnsstigningskurve i løpet av arbeidslivet som følge av ansiennitet og opplæring/kurs i arbeidslivet. Når et individ investerer i seg selv er det antatt at dette øker individets produktivitet, dette vil igjen føre til økt markedsverdi og økt inntekt. Arbeidsgiverne vil tilby lønn for å løse bestemte oppgaver, og arbeidstakerne vil vurdere hvor mye av sin fritid de vil gi i forhold til et gitt lønnsnivå (Dahl og Hansen 1993).

Teorien om human capital er grunnlagt på flere premisser (Kalleberg og Berg, 1987):

- 1) En relativt konstant institusjonell kontekst
- 2) Arbeidsmarkedet er preget av konkurranse
- 3) Arbeidstakerne og arbeidsgiverne har konsis informasjon om markedsforholdene
- 4) Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan individuelt påvirke prisene
- 5) Lønnsnivå følger endringer i tilbud og etterspørsel
- 6) Arbeidstakere vil maksimere lønn (nytte) og arbeidsgivere vil

maksimere profitt (nytte). Forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere betraktes som et markedsbytte og på (arbeids)markedet vil det være utallige slike bytteforhold som opptrer samtidig og uavhengig av hverandre. Grad av etterspørsel etter bestemt kompetanse avgjør markedsprisen/lønnen arbeidstakere kan forvente. Dette betyr at arbeidstakerne kan dra nytte av konkurransen mellom arbeidsgivere, men arbeidsgivere kan også dra nytte av konkurransen mellom arbeidstakerne. Arbeidstakerne vil ha høyest mulig lønn, mens arbeidsgiverne vil ha best kompetanse for lavest mulig lønn. Human capital teorien er normativ fordi den ser på markedet som det mest rasjonelle organisasjonsprinsipp, og på bakgrunn av dette finnes det bestemte løsninger til bestemte problemer. Opplæring og utdanning vil være aktuelle tiltak for å jevne ut lønnsforskjeller og for å løse fattigdomsproblemer innenfor og mellom land (Dahl og Hansen 1993). Opplæring og utdanning er også de viktigste virkemidlene innen attføring.

Med sosiologien som ballast er det lett å kritisere alle de økonomiske teoriene i forhold til den sosiale virkeligheten de er en del av. I drøftingen av mine informanternes fortellinger kommer sterke og svake sider ved teoriene frem. Oppsummert kan det foreløpig sies at den økonomisk rasjonelle teorien kjennetegnes av individers rasjonelle vurderinger i forhold til personlige preferanser innen økonomi, fritid og helsetilstand. Teoriene varierer i forhold til om de baserer seg på perfekt rasjonalitet eller om de ser på arbeidsmarkedet som et marked med begrenset informasjon og forutsigbarhet. Men å være trygdet anses som et individuelt og rasjonelt valg; et utgangspunkt som står i sterk kontrast, uten å være gjensidig utelukkende, til det andre perspektivet på trygdekarrierer innen attføringsforskningen. Nedenfor følger redegjørelse for de sosiologiske teoriene.

3.1.10 Utstøtingsperspektivet/modellen: trygd som et samfunnsstrukturelt problem

Innledning

Denne modellen ser ut til å få et oppsving hver gang forholdene på arbeidsmarkedet blir vanskeligere (Marklund 1992/95, Hansen 1998). Teorien om utstøting fra arbeidsmarkedet oppsto først på 1970 – tallet i forbindelse med eldre arbeidstakers vansker med innpass og fortsettelse i arbeidslivet. Utstøtingsmodellen har også vært ansett for å være en teori som oppsto på grunn av et ensidig fokus på økonomiske rasjonelle modeller. Utstøting innebærer at enkelte grupper i befolkningen ikke får mulighet til å få eller beholde arbeid, videre er det bestemte utstøtingsmekanismer som fører til og opprettholder utstøtingen. Slike mekanismer

kan være et samspill av individuelle og samfunnsmessige faktorer (Hansen 1998). Slik jeg forstår dette vil for eksempel nedlegging av hjørnesteinsbedrifter der arbeidstakerne er eldre og kanskje fremmedspråklige, føre til at arbeidsmarkedet i området blir vanskeligere (samfunnsmessige faktorer). De lediges individuelle karakteristikk som alder, språkferdighet og helsetilstand utgjør de individuelle faktorene som sammen med de samfunnsmessige faktorene kan fungere som utstøtingsmekanismer i forhold til arbeidsmarkedet.

Utgangspunktet for utstøtingsmodellen er at bedriftene befinner seg i en konkurransesituasjon slik at de tvinges til å beholde arbeidstakere som antas å gi bedriften de beste mulighetene til størst mulig overskudd. Utstøting skjer når det oppstår et misforhold mellom produksjonslivets krav og individenes kvalifikasjoner (Dahl og Hansen 1993). I modellen tas det ikke hensyn til om arbeidstakeren ønsker å få eller beholde arbeid eller ikke. Utstøting ses på som et objektivt mål på arbeidstakeres muligheter i arbeidsmarkedet. Det er flere grunner til dette, for det første er arbeidssøkerens reelle muligheter innskrenket, for det andre ser en at de som ikke arbeider ofte må legitimere dette med sykdom, og for det tredje er det ofte slik at holdningene til arbeid og ønsker om deltagelse i arbeidslivet begrenses av individenes opplevde muligheter på arbeidsmarkedet. Fordi normen i dagens samfunn er at man skal være i arbeid, blir det viktig for arbeidsløse å legitimere ikke-deltagelse i arbeidslivet. En legitim grunn vil for eksempel være sykdom. I tillegg til å måtte legitimere seg overfor andre samfunnsdeltakere, må man også, fordi normen om arbeid antas å ligge dypt i vår natur og kultur, legitimere ikke-deltagelse overfor seg selv.

Forutsetningen som utstøtingsmodellen bygger på er altså at alle mennesker i utgangspunktet ønsker å jobbe, arbeid er den ønskede tilstanden, mens ledighet er en uønsket tilstand. Videre ligger det en antakelse om at alle samfunnets goder er forbundet med deltagelse i arbeidslivet (Hansen 1998). Varigheten av utstøtingen vil variere i forhold til samfunnsforhold og i forhold til individuelle helseforskjeller. Uføretrygd kan sies å innebære en mer varig utstøting enn for eksempel attføring. I modellen ser en på arbeidsgiver og arbeidstaker som representanter for to markedsmessige ytterpunkter. Arbeidsgiver ønsker å skape størst mulig profitt, og stiller derfor krav om kompetanse, effektivitet, nøyaktighet og omstillingsevne overfor arbeidstakerne. Konsekvensene av slike krav viser seg i at utsatte grupper som for eksempel eldre, fremmedspråklige, kvinner, folk med dårligere helse og lav utdanning, prioriteres sist i forhold til den typen arbeidskraft bedriftene ønsker seg. De støtes derfor ut av arbeidsmarkedet (Hansen 1998 og Børing 2002). Hansen påpeker at det er

vanskelig å kunne peke ut noen bestemte sosiale prosesser som fører til at de nevnte sosiale gruppene oftere blir utsatt for marginalisering og utstøting.

En teoriretning som forsøker å forklare marginalisering og utstøting er segmentert arbeidsmarkedsteori. Denne teorien er bygget på en tanke om at samfunnet og økonomien kan deles inn i to segmenter, primærarbeidsmarkedet og sekundærarbeidsmarkedet. Med de to arbeidsmarkedene følger en primærøkonomi og en sekundærøkonomi. I primærarbeidsmarkedet finner man høyt utdannede hvite menn, mens man i sekundærarbeidsmarkedet finner lavt utdannede, kvinner og minoritetsgrupper. Primærarbeidsmarkedet preges av kontinuitet, stabil arbeidskraft og høye lønninger. I sekundærarbeidsmarkedet finner man at det er stort gjennomtrekk, lave lønninger og hardt fysisk arbeid. De to arbeidsmarkedene skaper en ond sirkel der fordommer utgjør grunnlaget praksisen videreføres på (Colbjørnsen 1981). Denne teorien har ledet frem til tre hovedargumenter i forhold til utstøting av marginalisert arbeidskraft 1) diskriminering som for eksempel statistisk diskriminering der eldre, kvinner, ungdom og lavt utdannede stenges ute fra arbeidsmarkedet fordi det antas at de har svakere helse enn resten av befolkningen, og at de dermed er mindre stabile, mindre lærenemme og mindre tilpasningsdyktige enn den øvrige arbeidskraften. En slik type diskriminering kan være økonomisk rasjonell hvis det skulle vise seg at kriteriene som brukes er valide indikatorer på produktivitet, og spesielt hvis det vil være kostbart og vanskelig å kontrollere enkeltindividers produktivitet (Hansen 1998). Hvis arbeidsgiver ikke har grunnlag for å kunne vite noe om dette, er det snakk om diskriminering på bakgrunn av fordommer. 2) En annen forklaring er at disse utsatte gruppene innehar en type jobb som er mer fysisk og psykisk belastende i forhold til jobber andre arbeidstakere har. Samtidig er ofte risikoen for å bli arbeidsledig i disse yrkene større enn i andre yrker. Eksempel på et slikt yrke kan være produksjonsmedarbeider på en fabrikk. 3) En tredje forklaring er beslektet med det gamle utsagnet ”ledighet er roten til alt ondt”. Antakelsen er at kunnskapen til disse marginaliserte arbeidsgruppene vil forringes over tid, arbeidsmotivasjonen reduseres på grunn av hardt og ensidig arbeid eller langvarig ledighet, og i kjølvannet av dette vil det oppstå problemer på andre områder. Her nevner Hansen (1998) familieproblemer, rusmiddelproblemer og kriminalitet som igjen gjør det enda vanskeligere å komme inn på arbeidsmarkedet igjen. Uavhengig om man forklarer utstøtingen med en eller flere av disse tre, er antakelsen at jo lenger personene er utenfor arbeidsmarkedet, jo vanskeligere blir det å komme inn igjen. Som i søketeorien kan ledigheten også her føre til en negativ varighetsavhengighet.

Arbeidsmarkedet vil også ha innvirkning på antallet som søker attføring. Når det er stort behov for arbeidskraft, vil det være lettere å få for eksempel arbeidspraksis og deretter fast jobb. Systemets portvakter, leger, psykologer og saksbehandlere, er med på å påvirke hvor høy terskelen er for å innvilge attføring. Deres jobb er igjen politisk styrt og avhenger av den generelle samfunnsøkonomien. Hvert individ vurderes enkeltvis, men opp i mot regelverk og andre som har fått innvilget attføring tidligere. I tillegg kan det foreligge budsjettmessige rammer vedkommende arbeider ut ifra. I denne sammenhengen er det også avgjørende hvordan søkeren oppfører seg og hvilken informasjon som blir gitt. Som vist ovenfor under prinsippal-agentteorien vil det være et asymmetrisk informasjonsforhold mellom søker og saksbehandler. I forhold til søkers atferd kan utfallet påvirkes av om han/hun spiller offerrolle eller helterolle. Med å "spille" mener jeg ikke nødvendigvis at søker spiller en rolle bevisst, selv om dette også kan være tilfelle. I trygdesystemet kan det lønne seg å være offer: hjelpeløs og syk, men håpefull og positivt innstilt til systemet, fremfor å fremstå som sterk og handlingseffektiv. Sistnevnte kan fort komme til å bli vurdert som frisk nok til å klare seg selv. Dette vil jeg komme mer tilbake til i analysene i del IV.

Systemets portvakter kan også bidra til at nye kategorier skapes eller at gamle kategorier endres, og med dette personers rettigheter til trygdeytelser. Et eksempel her kan være når det oppstår nye diagnoser som for eksempel ADHD.

En ensidig forklaring på trygdekarrierer, enten den går ut i fra et individuelt rasjonelt perspektiv eller en idé om utstøting, vil sjelden fungere som forklaring på komplekse sosiale fenomener. Forklaringene bør anvendes sammen (Bjørnson 1997), og en tredje forklaring bør kanskje også få større oppmerksomhet i attføringsforskningen. Det siste perspektivet som redegjøres for er et perspektiv som kan sies å innebære trekk fra de to andre, og samtidig samle en rekke andre enkeltstående forklaringer.

3.2 Et (medisinsk) sosiologisk perspektiv på trygdekarrierer

Innledning

Denne retningen innen sosiologien har befattet seg med marginalisering, avvik og sykdom, og forskere har blant annet pekt på at sykdommer som i utgangspunktet tilsvarer hverandre, kan gi seg svært forskjellige utslag i trygdesystemet. Grunnen til dette er at sykdom og uførhet forstås i lys av kulturelle, historiske og sosiale forhold fremfor biologiske og genetiske forhold. For å forstå ulikhet i helse må en studere den kulturelle, sosiale og historiske

sammenhengen sykdommen er en del av (Hansen 1998)⁹. Å få stilt en diagnose betyr mye for den syke, så fort symptomene får et navn endres personens status fra hypokonder til en pasient med en reell sykdom. Et godt eksempel i nyere tid er diagnostiseringen av ADHD. Premisset innen den medisinske sosiologien er altså at sykdom og sykdomsatferd bestemmes av kulturelle, sosiale og psykologiske faktorer.

Hvordan symptomer blir diagnostisert varierer fra lege til lege, og hvorvidt sykdom skal forstås subjektivt eller objektivt har vekslet med historiske svingninger (Hansen 1998). Men uansett om en sykdom anses for å være subjektiv eller objektiv, er det ikke grunnlag for at en person med en subjektivt opplevd sykdom bør mistenkeliggjøres i forhold til trygdesystemet. Selv om en sykdom ikke kan diagnostiseres, gjøres (mer) objektiv, er det ikke nødvendigvis slik at sykdommen ikke er reell. Hansen peker på at epidemiologiske forskere har funnet sammenhenger mellom ”opplevd sykdom og fenomener som medisinforgbruk, sykefravær, uførepensjon og dødelighet” (Hansen 1998:64). En person med en subjektiv sykdom kan ikke anses som mindre syk enn en person hvor diagnose lett kan stilles. I forhold til atferd og uføretrygding har både type yrke og grad av arbeidsuførhet betydning. Samme sykdom hos en pilot og en fabrikkansatt vil for eksempel ha svært forskjellige utfall i forhold til arbeidsførhet. En liten hørselsskade vil for den ene føre til 100 % arbeidsuførhet, mens for den andre vil det sannsynligvis bare innebære en liten endring i oppgavene.

3.2.1 Parsons og begrepet om sykdom som sosial rolle

Tanker om sykdom som en sosialt gitt og definert rolle bærer likhetstrekk med stempling og stigmatiseringsteorier. Individet tilskrives egenskaper, både av andre og seg selv i form av internaliserte ideer og begreper. Tilskrivningen av egenskaper henger sammen med den historiske og kulturelle samtiden personene befinner seg i (Pfohl 1994). Den får bestemte konsekvenser der en diagnose vil gi aksept, behandling og en identitet, mens ingen diagnose fort kan føre til mistenkeliggjøring og stigmatisering, samt færre rettigheter i et trygdesystem. Parsons (1975) fant at når en person blir syk, plasseres han/hun i sykerollen. Dette er en rolle med bestemte sosiale forventninger og forpliktelser som pålegges av samfunnet, personens omgangskrets og personen selv (gjennom sosialisering). Disse forventningene og forpliktelsene er nye og annerledes enn forventningene og forpliktelsene personen hadde som frisk. Parsons delte forventningene og forpliktelsene inn slik (Hansen 1998:66): 1) Den syke gjøres ikke selv ansvarlig for sin tilstand 2) Den syke fritas fra sine normale sosiale forpliktelser 3) Den syke

⁹ Se blant annet Elstad (NOVA 2000) for mer om sosiale forskjeller i helse og deres forklaringer

skal forsøke å bedre sin helse, og forventes å søke profesjonell hjelp 4) Den syke skal følge kompetente råd, og da særlig legens anvisninger.

De to første gjenspeiler rettigheter som syk, mens de to siste reflekterer plikter den syke har. Teorien har som utgangspunkt at alle samfunnsmedlemmer skal være friske og aktive og ser på sykdom som sosialt uønsket og som et sosialt avvik, behandlingen skal fungere som sosial kontroll (Hansen 1998). Tankegangen om at det forventes at den syke selv skal forbedre sin helse kjenner de fleste godt igjen fra de var små, var man syk måtte man pent holde sengen for å bli fortrest mulig frisk igjen. På samme måte har folk som er langvarig sykmeldt fra jobben blitt uglesett når de ”sprader rundt” i butikker. I et større sosialt perspektiv har legestanden en kontrollfunksjon, mens attføringen er det konkrete virkemidlet for opprettholdelse av normaltilstanden i samfunnet. Ved å forsøke å få folk tilbake til arbeidslivet, er attføringsapparatet i henhold til Parsons teori med på å opprettholde den normale samfunnsordenen.

En forlengelse av teorier om sykdom og sykdomsatferd som sosialt og kulturelt betinget, er ideen om at sykdom skyldes sosialt stress. Her går forskerne ut i fra at stress er en direkte konsekvens av individenes plassering i samfunnet. Man tenker at folk i liten grad har kontroll over klasse, kjønn, utdanning, arbeids- og boforhold. Elstad (2000) har vist i sine studier at slike forhold er av stor betydning når det gjelder personers helsetilstand. Likeledes har studier vist at menn på østkanten i Oslo lever kortere enn menn på vestkanten. Ettersom fokus har vært av strukturell karakter har de fleste studiene vært av større befolkningsgrupper, og forskerne har i liten grad vært opptatt av å problematisere selve sykdomsbegrepet. Ideen om at folk kan ha sykdom som sosial karriere er derfor lite drøftet. Forskningen har i stor grad dreid seg om viktige hendelser i folks liv som for eksempel skilsmisse og dødsfall, samtidig som arbeids – og familieforhold er studert med hensyn til ulikhet mellom klasser, yrker og utdanning (Hansen 1998). Hansen nevner spesielt Marie Jahodas (1981) forskning på sosiale konsekvenser av arbeidsløshet i moderne samfunn. Hennes funn viser at selv om moderne samfunn har forbedrede samfunnsforhold både materielt sett, og i forhold til et generelt bedre helsevesen og utdanningssystem, vil langvarig ledighet føre til økt sannsynlighet for sykdom. Forskjellen er, mener hun, at mens det var fattigdom og dårlig økonomi som gjorde folk syke på 1930- tallet, er det sosialt stress som gjør folk syke i dag. Denne forklaringen på sykdom trekkes også frem av Elstad (2000). Han fant i sine undersøkelser at ulikhet i helse ikke var tett sammenkoblet til det fysiske arbeidsmiljøet, men snarere til det psykososiale

arbeidsmiljøet¹⁰. Hansen (1998)/Jahoda (1981) knytter sin teori til Mertons(1947) begreper om manifeste og latente funksjoner¹¹. Når en person blir arbeidsledig mister han/hun inntekt, som er en manifest funksjon, samtidig som personen mister en rekke latente funksjoner 1) sosial identitet og status 2) sosial kontakt 3) tidsstruktur 4) deltakelse i et kollektiv og kollektiv identitet og 5) regulære aktiviteter (Hansen 1998). Dersom slike latente funksjoner uteblir fra en persons liv over lengre tid, øker sjansene for sykdom og helseproblemer.

3.2.2 Andre perspektiver på sykdom som resultat av stress

Hovedargumentet mot ideen om at det er arbeidsledighet som skaper sykdom, er en hypotese om seleksjon av arbeidskraft til arbeidsmarkedet. På et arbeidsmarked der arbeidsgivere har mange arbeidstakere å velge mellom, vil vedvarende sykdom hos arbeidstaker føre til vedvarende arbeidsløshet (Hansen 1998). Denne hypotesen er beslektet med utstøtingsmodellen. En annen hypotese er "avdekningshypotesen" som viser til at når arbeidsmarkedet blir vanskeligere kommer skjulte problemer frem.

Den psykososiale sammenhengen mellom arbeidsløshet og sykdom er vanskelig å bevise. Men en har indikasjoner på at mestringsfølelse og sosial støtte virker positivt på en persons helse, mens en følelse av sårbarhet øker faren for stress og dermed sykdom. En forklaring Hansen trekker frem sier at

"manglende sosialt nettverk påvirker individenes sårbarhet som følge av at fundamentale psykologiske behov som kjærlighet, trygghet, identitet og anerkjennelse ikke blir dekket (.....) individene befinner seg i en (....) kronisk stresstilstand" (Hansen 1998: 72)

En tilleggsklaring til dette, er en idé om at sosiale nettverk fungerer som en slags buffer som gjør det lettere for enkeltindivider å takle stress og vanskelige situasjoner.

Det er ovenfor skissert de mest relevante teoriene om ulike forløp i trygdesystemet. Som teorier flest er de ikke gode nok alene til å forklare komplekse fenomener i det virkelige liv. Drar man på elementer fra alle teoriene kan man nærme seg forståelser som gir innblikk i hvordan forholdet mellom arbeidstaker, bedrifter/arbeidsgiver og trygdesystem kan arte seg. Teoriene er også gode hjelpemidler til å forstå emosjonelle, rasjonelle og sosiale aspekter som preger individene som står overfor valget å søke attføring eller annen trygd. Forholdet mellom teori og virkelighet vil alltid være preget av at virkeligheten er mer kompleks enn modellene,

¹⁰ Han fant ut dette da han studerte arbeidstakere i ulike lederposisjoner som hadde identiske arbeidsmiljøer fysisk sett men som likevel hadde store ulikheter med hensyn til helse. Elstad bilde er sammensatt og omfattende og drøftes ikke nærmere her. For detaljer, Elstad (NOVA2000).

¹¹ For detaljer om Mertons begreper se Merton (1947).

modellene vil derfor ha en rekke svakheter. Enkelte av teoriene brukes mer enn andre i analysen av egne funn (Del IV kapittel fem og seks), kanskje spesielt Parsons (1975) teori om sykerollen. Men fordi alt henger sammen ville det bli en skjev fremstilling av informantenes opplevelser dersom analysene skulle begrenses av å måtte binde seg til en enkelt teori. I min fremstilling er i stedet alle sidene jeg ser trukket med, for så å samles i en oppsummering av drøftingen av egne funn. I denne oppsummeringen forsøker jeg å peke ut hovedteorier (Del IV, kapittel seks).

Videre gang i oppgaven blir en presentasjon av data og metode, hvor det søkes å belyse arbeidsmetoder, problemer og ideer. Forskningen har støtt på etiske dilemmaer og alt er forsøkt gjort rede for under data og metode. Deretter kommer Del IV med egne funn, oppsummeringer og konklusjoner.

DEL III - DATA OG METODE

Kapittel 4

4.1 Data og metode

Innledning

Oppgaven bygger på materiale innhentet ved bruk av kvalitativ forskningsmetode, men jeg har brukt tall fra kvantitative rapporter og undersøkelser for å supplere egne funn. Jeg valgte intervju som datainnsamlingsmetode fordi det i oppgavens problemstilling søkes å forstå informantenes perspektiv på sitt utførelsesløp. Deres opplevelser må beskrives med ord fremfor med tall og statistikk. Kvalitativ metode egner seg derfor spesielt godt i denne oppgaven (Thagaard 2003). En annen fordel med kvalitativ metode er at det kan hjelpe meg å unngå å låse meg fast i egne forutinntatte holdninger. Informanten vil dermed kunne få større innflytelse på forskningens premisser, resultater og forståelsesformer.

I analysen vil mine primærdata kombineres med data fra andre undersøkelser. Dette blir gjort for å få en bredere forståelse av egne informanter, likevel vil hovedvekten være på egne funn og tolkninger fra informantenes egne fortellinger. Fremgangsmåte fra tidlig planleggingsfase, utvikling av intervjuguide, intervjuer, analyser og presentasjon av funn er videre inspirert av Karin Widerbergs metodebok "Et kvalitativt forskningsprosjekt" (2001), Tove Thagaards "Systematikk og innlevelse" (2003), samt Jette Fogs "Med samtalen som utgangspunkt" (2004).

4.1.2 Intervju

Innen kvalitative metoder finnes det en rekke ulike datainnsamlingsmetoder. Det vanligste er intervju, og det er også det som benyttes for innsamling av mine data. Andre metoder er observasjon, analyse av skrevet materiale som allerede foreligger eller som informanten utarbeider i forbindelse med undersøkelsen (Thagaard 2003).

Mine intervjuer er tatt opp på bånd for at jeg skulle få med meg alt som ble sagt, båndopptak gjør det også enklere å fokusere på det informanten gjør under intervjuet. Bruk av kamera var utelukket da jeg følte det vil være et forstyrrende element både for meg selv og informanten. Videre måtte alle intervjuer foregå en til en, fordi å samle dem til et felles intervju, ville medføre brudd på taushetsplikten i forhold til NAVs reglement. I tillegg vil nok et gruppeintervju være lite fruktbart da mange av informantene trolig vil være mindre åpne i en slik situasjon. Dessuten var jeg opptatt av å finne ut av den enkeltes egen historie, og gruppeintervju ville kanskje fungert dårlig i forhold til dette.

4.1.3 Metodiske utfordringer og etiske aspekter

I dette avsnittet redegjøres det for metodiske utfordringer jeg har møtt, samt hvilke etiske vurderinger jeg har foretatt. De metodiske utfordringene vil knytte seg til spørsmål omkring innsamlingsmetode, tolkninger og oppbevaring av data. Etiske aspekter vil spesielt gjelde min dobbeltrolle da jeg er ansatt ved NAV Arbeid samtidig som jeg er forsker og dermed skal intervju brukere jeg kanskje har hatt kontakt med som saksbehandler tidligere. Det har vært grunnleggende viktig å ivareta informantenes integritet i forhold til informasjon jeg har fått i samtale med dem. Taushetsplikt har jeg både som ansatt ved NAV og som forsker og denne er ivaretatt gjennom anonymisering, samt skriftlige avtaler som garanterer forsvarlig behandling av fortrolige opplysninger (vedlegg nr.1 og 2). Det er videre viktig å huske på at deltakerne i undersøkelsen har vært og kanskje fremdeles er fysisk eller psykisk syke. Som jeg vil vise nedenfor, har tidvis min dobbeltrolle også vært en metodisk utfordring.

4.1.4 Valg av informanter

Jeg har benyttet meg av et strategisk utvalg. Alle informantene har enten gått på, eller går nå på attføring, og det er omtrent lik fordeling av menn og kvinner, men med en aldersmessig bredde. Det var et ønske å ha relativ lik fordeling av kjønn, samt ulike erfaringer med attføringsprosessen og utfallet. Sykdomshistorie og sosioøkonomisk bakgrunn er det ikke tatt hensyn til, det er dermed tilfeldig hvilke sykdommer informantene har hatt, samt utdanningsnivå, økonomi og familiebakgrunn. For å finne informanter har jeg valgt å bruke en kollega fra samme kontor jeg selv er ansatt ved. Denne kollegaen jobber med attføring og spurte personer som kunne ha lyst og krefter til å delta. Denne måten å velge på kan føre til at informantene er mer ressurssterke enn flertallet av attføringsbrukere. Men på den annen side er det ikke sikkert at det er noen klar sammenheng mellom ressurser og vilje til å delta i prosjektet. Et par av deltakerne i undersøkelsen er ikke å regne som mest ressurssterke i forhold til arbeidsmarkedet, disse var likevel de mest ivrige da forespørsel om deltakelse ble presentert. I tillegg er det vanskelig å si noe generelt om personer på attføring da de som nevnt i Del II, kapittel tre, teori, er en svært differensiert gruppe. Jeg anså det likevel for nødvendig å la min kollega finne informanter da hun kjenner dem godt. I tillegg var det også et krav fra NSD (Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste) om at en annen enn forskeren skulle ta første kontakt forutfor en eventuell avtale om taushetsplikt. Samtidig ville denne utvalgsmetoden kunne bidra til et utvalg av informanter som ønsket å delta og som var i stand til å fullføre intervjuene, uten at det var en for stor belastning for dem slik at det ikke ville bli

nødvendig å begynne på nytt midt i prosessen. Det var også et underliggende ønske om at min kollega ville kunne velge informanter som ikke utlevte seg for mye slik at de i etterkant ville angre og bli usikre og nedfor. Mange er glade i å snakke om seg selv og spesielt hvilke problemer de har.

Som utgangspunkt for min kollegas utvalg laget jeg et sammendrag av tanker og ideer bak oppgaven, samt en presentasjon av den foreløpige problemstillingen. Kollegaen ble førstekontakten med brukerne, der en første samtykkeerklæring måtte underskrives før jeg kontaktet dem (vedlegg nr.1). Noen av informantene har hatt min kollega som saksbehandler.

Thagaard (2003) nevner at det kan være vanskelig å få tak i informanter når undersøkelsestemaet oppleves vanskelig. En kan da risikere å havne i en situasjon der de som deltar er personer som gjerne er fortrolig med forskning eller fortrolig med at sin situasjon studeres. Slike personer har gjerne høy utdanning. I denne undersøkelsen er det kun et fåtall av informantene som har høyere utdanning. Men på den annen side er hele utvalget, på grunn av sin situasjon, vant til å snakke om og reflektere over egen situasjon. Et annet aspekt ved slike utvalg kan være at det utvalget man får består av personer som mestrer sin tilværelse. Resultatet kan da bli at konflikter eller motforestillinger i forhold til temaet ikke kommer ordentlig frem. Dette kan være en mulig forklaring på at det i denne undersøkelsen nettopp kom frem lite negativt. Dette drøftes nærmere i Del IV, kapittel 7, andre funn.

Antall informanter er begrenset til ti deltakere. Det valgte antallet skulle være tilstrekkelig til å belyse problemstillingen, men få nok til å begrense materialets omfang. Hver enkelt informant fikk en grundig innføring i hva prosjektet dreier seg om, både av min kollega og meg selv. De ble også informert om hvordan opplysninger om dem skal brukes og oppbevares. Samtykkeerklæringene kan leses i vedlegg nr 1 og 2.

4.1.5 Innsamling og oppbevaring av data

Først og fremst var det viktig at informantene mine ikke skulle kjennes igjen av andre, så ingen opplysninger måtte kunne tilbakeføres til den enkelte. Dette var også svært viktig for både NAV Arbeid og NSD. Jeg hadde derfor flere runder på telefon og e-post angående meldeskjema og samtykkeerklæringer. Den første korrespondansen var i august 2006 og den siste var i november samme år, og de to instansene var uenige i forhold til ordlyden i mine samtykkeerklæringer. Både NSD og NAV Arbeid ville at saksbehandler på utføring metode skulle levere ut og samle inn en første samtykkeerklæring der informanten samtykket i at jeg fikk lov til å ta kontakt. Deretter skulle jeg overrekke en andre samtykkeerklæring ved

intervjuenes start. Det de to instansene ikke var enige om var om spørsmålet om innsyn i attføringsmapper skulle stå i den første eller andre samtykkeerklæringen. NSD ville ha den første erklæringen så kort som mulig, mens NAV Arbeid ville ha flest mulig detaljer i den første. NSD mente dette ville være forvirrende fordi det ble mye gjentakelser i erklæringene, og det kunne da hende at informanten ikke hadde klarhet i hva han eller hun skrev under på. Etter nøye vurdering valgte jeg dermed å sløyfe spørsmål om innsyn fra samtykkeerklæringen. Jeg fant ut at det var informantens erfaring og historie jeg var interessert i og ikke uttalelser fra leger og andre medisinsk sakkyndige. For ytterligere å anonymisere informantene, er drøfting av funn utformet etter tema snarere enn personer. I presentasjonen av informantene er ingen spesifikk alder nevnt, heller ikke boforhold og familieforhold.

4.1.6 Anonymisering

Det er lagt stor vekt på anonymisering i denne undersøkelsen. Ingen navn er nevnt eller skrevet ned noe sted under intervjuene. Intervjuene var nummererte og informantene beskrevet med kjønn og alderskategorier. Men studien foregår i en relativt liten by, hvor det er lett å legge merke til folk som kommer igjen etter attføring, eller som bruker lang tid, samt tilfeller der flere generasjoner fra samme familie er under attføring. Dette betyr at ut fra mine notater var det sannsynlig at enkelte kunne kjennes igjen. Av denne grunn er det kun jeg som har hatt tilgang til det ubearbeidete materialet. Det at noen ønsker å delta på en undersøkelse som denne, innebærer en åpenhet og tillit fra informantene. Denne tilliten har jeg etter beste evne og god forskningsetikk forsøkt å ta vare på.

4.1.7 Intervjusituasjon

Under intervjuene ble det informanten sa tatt opp på bånd slik at jeg kunne transkribere i etterkant. På den måten fikk jeg med meg alt som ble sagt og forhåpentligvis alt som ble gjort i intervjusituasjonen. Ved det første intervjuet sviktet teknologien meg litt, noe jeg oppdaget tidlig i intervjuet. Informanten, som først hadde vært veldig nervøs, ble mer avslappet da vi måtte gi opp båndopptakeren og sammen kunne le av vår tekniske innsikt. I dette intervjuet ble alt skrevet for hånd mens informanten snakket, og selv om jeg skriver forholdsvis fort ble det perioder der informanten ventet på meg. Først var dette litt stressende, men så førte det til at hun begynte å reflektere og utdype mer. Dette ble en god demonstrasjon på hvor viktig det er å våge å la det oppstå stillhet i en samtale. I de andre intervjuene fungerte båndopptakeren

fint og for å holde rede på hva som var informantens ordvalg, mine tanker og faktiske beskrivelser av situasjonen hadde jeg tenkt å benytte ulik fargeskrift når jeg transkriberte. Dette viste seg å være unødvendig, jeg hadde ikke så mange intervjuer og husket godt hva som ble sagt og gjort, samt hva jeg tenkte om det. Da jeg transkriberte kom tidligere tanker opp i tillegg til nye som oppsto mens jeg skrev. Dette løste jeg ved å arbeide med flere dokumenter samtidig på datamaskinen. Mine beskrivelser av stemning og omgivelser skrev jeg ned i blokkene jeg hadde med meg ved hvert intervju. Slik husket jeg hvert intervju også i etterkant.

I tråd med personvern ble alle intervjuopptak slettet etter at de var ferdig behandlet. Båndopptaker og kassetter er oppbevart hver for seg i låste skuffer. Mine tolkninger ble oppbevart på min passordbeskyttede bærbare PC, som på tross av at den som navnet tilsier er bærbar, stort sett befinner seg hjemme. Grunnen til at jeg har tillatt meg å oppbevare informasjonen slik, er at det i tråd med krav fra NSD ikke oppbevares personopplysninger. Ingen navn eller spesifikk alder er nevnt. På grunn av det lave antallet intervjuer har det ikke vært nødvendig å oppbevare en oversiktsliste på min passordbeskyttede og stasjonære PC i lokalene til NAV Arbeid.

I utgangspunktet ønsket jeg at informantene skulle skrive ned sine opplevelser som jeg senere kunne følge opp med intervjuer. Men med et slikt forskningsdesign ville det sannsynligvis bli vanskeligere å få tak i informanter som ville være villige til å delta. Saksbehandlere på attføring metode kunne fortelle at flere av attføringsklientene har dårlige lese- og skrivekunnskaper. De har negative erfaringer med skoleverket, og det å sette seg ned for å skrive noe, som i tillegg skulle leses av en med høy utdanning, ville kunne være avskrekkende, samt vekke dårlige minner fra skoletida. Intervju ble derfor valgt som metode for innsamling av data.

4.1.8 Tolkning av data

Jette Fog (2004) har skrevet godt og lærerikt om intervju som samtale, derfor valgte jeg å bruke hennes bok som arbeidsverktøy før, under og etter intervjuene. Hun nevner flere kvalifikasjoner man som intervjuer bør være i besittelse av og understreker viktigheten av god kontakt med intervjusubjektet. I min oppgave er ordet informanter brukt, men Fog benytter bevisst ordet subjekt om sine informanter. Dette har hun gjort for å vise at informanten er et eget tenkende menneske. Egenskaper forfatteren trekker frem som viktig for intervjueren er god kunnskap om emnet, og dyktighet på menneskelig samhandling. For å kunne få tak i det

informanten forteller må det være god kontakt mellom intervjuer og informant. Intervjuer må også være oppmerksom, og Fog skisserer fire ”oppmerksomhetsbaner” som bør følges under et intervju, 1) Innhold: er det som sies relevant, henger det sammen med det som er sagt tidligere, i tilfelle hvordan, snakker subjektet utenfor temaet eller kommer han/hun til saken? 2) Form: hvordan uttrykkes innholdet? Er personen bevisst sin måte å uttrykke seg? Foregår det en metakommunikasjon? Altså en kommunikasjon som løper parallelt med det som sies, for eksempel språklige formuleringer, kroppsholdning, ansiktsuttrykk eller ansiktsfarge. Henger innhold og form sammen? 3) Prosessen: Hvordan forholder personen seg til seg selv og sin intervjuer. Er det arroganse i stemmen til en av deltagerne? Er det tegn til forakt? 4) På seg selv: i forhold til de andre punktene er dette en innovervendt oppmerksomhet, intervjueren må være var egne fornemmelser og reaksjoner på personen og prosessen.

Forskjellen på en vanlig samtale og en intervjusamtale er hovedsakelig at deltagerne ikke er likestilte. Intervjueren har et mål med samtalen; hun ønsker å få mest mulig informasjon og kunnskap om personen. Men det er forskerens jobb å styre samtalen. Forskeren må være oppmerksom på den skjøre kontakten som er grunnlaget for samtalen og hele tiden vurdere om den fremdeles er der. Hvordan er den der? Er den anstrengt? Et tegn på at kontakten er der, er at en ikke tenker på om den er der men at samtalen flyter av seg selv. Forskeren kombinerer tidligere erfaringer og teorikunnskap i sin oppmerksomhet før, under og etter samtalen. I sitt tolkningsarbeid og eventuell dannelselse av ny teori er målet å gi ny eller bedre forståelse, ikke å skape eller fastholde fordommer.

Fog (2004) mener at man gjennom erfaring kan en bli en god intervjuer. Jeg har relativt begrenset erfaring som intervjuer da jeg kun har foretatt ett intervju i forbindelse med metodekurset i 2.semester på masterutdanningen. Før jeg dro ut i felten bestemte jeg meg derfor for å trene på å intervju med bruk av rollespill med en kollega og en venninne. Thagaard (2004) trekker frem rollespill som god øvelse i forkant av intervjuer, det er spesielt lurt å øve på å intervju en svært lukket person, en person som er for åpen og pratsom, samt en person som prøver å ta styringen over situasjonen. På denne måten fikk jeg også testet ut intervjuguiden min. Jeg gjorde noen få justeringer etter prøveintervjuene, men synes disse intervjuene gikk greit og bestemte meg for å sette i gang. En svakhet med prøveintervjuene og rollespillet var at verken kollegaen eller venninnen min har vært alvorlig syke, dette gjorde at jeg ikke oppdaget at inngangsspørsmålet i intervjuene kanskje var for sensitivt og direkte. Ved et par anledninger i samtale med informantene stoppet samtalen opp før den var i gang, de synes det var for brått å begynne med å fortelle om bakgrunnen for sin atferingssøknad. I slike tilfeller begynte jeg å spørre mer generelt om atfering, for deretter å komme tilbake til

bakgrunnen for attføringen. Etter et par av intervjuene valgte jeg å bytte rekkefølgen på spørsmålene mine, slik at informanten ble vant med situasjonen før han/hun måtte utdype sykdommen sin.

Intervjuguiden fungerte ellers som en mal for å huske temaer jeg ville komme inn på. Jeg begynte intervjuene med nokså like spørsmål, men ellers var intervjuene relativt ustrukturerte. De liknet en samtale, noe som også var et ønske fra min side. Jeg ville ha en avslappet atmosfære, der de fortalte meg om sine opplevelser uten for mye innblanding.

4.1.9 Min intervjukompetanse

Selv om jeg har begrenset erfaring som intervjuer, har jeg i arbeidssammenheng opparbeidet meg gode og viktige erfaringer om det å samtale med andre mennesker. Særlig praksis har jeg i det å samtale med mennesker som har det vanskelig. Ettersom intervju og samtale har så mange fellestrekk føler jeg meg ikke helt bortkommen i forhold til en intervjusituasjon. Det essensielle for meg blir å skille meg fra rollen som saksbehandler og forsøke å tre inn i rollen som intervjuer eller samtalepartner. Når en snakker om vanskelige temaer i informantens liv kan informanten bli mer bevisst egne karakteristika, handlings- og tankemønstre og begynne å fundere på livet sitt. Dette kan oppleves både negativt og positivt. Dersom det oppleves negativt, at fokuset på informantens liv fører til at personen setter i gang et negativt tankemønster, kan dette være alvorlig. Som intervjuer er det viktig å være bevisst dette, og Fogs fire oppmerksomhetsbaner hjalp meg ved to tilfeller der informanten ble nedtrykt under intervjuet. I de to tilfellene var informanten i ferd med å fordype seg i hvor mye av livet som var gått og hvor lite som var oppnådd. Jeg fikk snudd samtalen slik at den ble mer optimistisk og i begge tilfellene fikk jeg en klem da jeg skulle gå. De takket for samtalen og sa de synes det hadde vært en fin opplevelse. Oppmerksomhetsbanene hjalp meg også i forhold til at jeg var bevisst informantens ordbruk og væremåte, samt i enkelte tilfeller der jeg oppdaget at jeg var mer opptatt av hvordan jeg kommuniserte enn hva informanten fortalte. Under intervjuene forsøkte jeg å hjelpe informantene til å åpne seg slik at jeg fikk informasjon, samtidig som jeg forsøkte å være oppmerksom på deres metakommunikasjon. Selv om jeg forsøkte bare å være intervjuer, merket jeg for eksempel at det var flere av informantene som så på meg som en representant fra NAV Arbeid. Dette sier jeg mer om under avklaring av min rolle i neste avsnitt (4.2).

Som jeg så vidt har vært inne på før må intervjuer finne en balanse mellom nærhet og distanse til sine informanter. Som intervjuer må jeg få tak i mest mulig relevant informasjon,

samtidig som jeg ikke må oppføre meg på en måte som tilslører at dette faktisk er et intervju. Det skal ikke være en samtale mellom likestilte partnere der begge skal fortelle om seg selv. Informanten må kunne stå inne for det han eller hun har sagt samtidig som jeg må få tilstrekkelig med informasjon. Fog snakker om den trojanske hest når hun beskriver forholdet mellom intervjuer og den intervjuede (Fog 2004). Med dette mener hun den dobbeltrollen og ansvaret forskeren har som intervjuer og samtalepartner. Forskeren må vinne tillit slik at informanten klarer å åpne seg, samtidig som informanten ikke må se på forskeren som en fortrolig. Det er ikke meningen at informanten skal avsløre sine innerste og mest intime detaljer. Det var mitt ansvar som intervjuer å lede informanten på en slik måte at han/hun holdt seg til temaet samtidig som vi måtte få en såpass god kontakt at samtalen ble fruktbar for mitt prosjekt. Intervju er merkelig lett samtidig som det er veldig vanskelig. Jeg opplevde det ikke som spesielt vanskelig å få informanten til å snakke, men utfordringen har vært å få intervjuet til å bli noe mer enn en overflatisk samtale.

4.2 Avklaring av min rolle

I mitt tilfelle har jeg to dobbeltroller, informantene kjenner meg eller vet om meg som saksbehandler, og de møter meg i en situasjon der jeg er forsker. I intervjusituasjonen kan de se meg som både intervjuer og samtalepartner. De kan også se på meg som saksbehandler. Det er vanskelig å unngå at mine roller med tilhørende tankegods vil påvirke situasjonen og tolkninger, det viktigste her er imidlertid å være klar over det, samt tydeliggjøre dette gjennom hele oppgaven. Samtidig tror jeg at mine erfaringer i ulike roller kan brukes aktivt i alle oppgavens faser. Under intervjuene opplevde jeg ikke balansen mellom nærhet og distanse, eller mine ulike roller som noe problem. Jeg oppdaget imidlertid under transkriberingen at min rolle mot min vilje og på tross av mine anstrengelser for å unngå det, tidvis kan ha vært nærere saksbehandler enn intervjuer. Dette viste seg ved noen anledninger der det var tydelig at informanten ville jeg skulle forklare NAV arbeids logikk bak en bestemt handlemåte eller avgjørelse. De uttrykte forvirring eller manglende forståelse for byråkratiet og saksgangen. I slike tilfeller overvant jeg trangene til å forklare eller rettferdiggjøre en saksbehandlers vurdering. Jeg synes ikke det ville være riktig å forklare for da ville jeg gå ut av rollen som intervjuer og inn i rollen som saksbehandler. Det er ikke min jobb som intervjuer å forklare NAV Arbeids beveggrunner. Dersom jeg hadde gjort det ville det muligens ødelagt stemningen i intervjuet. Samtalen ville ikke lenger være et intervju, men en samtale mellom saksbehandler og bruker. Men jeg merker meg at det er bra jeg ikke jobber

med attføring, for da er det enkelte ting jeg heller ikke forstår, da blir informanten og jeg litt likestilt i at vi begge kan mene systemet er litt rart.

Flere av informantene ville også vite litt om meg før intervjuet kom i gang, de ville kanskje plassere meg i en sammenheng før de ville begynne sin fortelling. De kan ha følt ubehag ved å være i en uvant situasjon og derfor forsøkt å gjøre intervjuet likere en samtale. Jeg på min side følte meg ikke komfortabel med dette og skiftet tema. Noen av informantene har jeg også sett før, de kjenner til min familie, eller vi har felles (perifer) omgangskrets. I innledningen til ett av intervjuene merket jeg godt ulempen ved å forske i et lite område jeg selv er en del av; informanten ville snakke om hendelser i min familie i stedet for å utdype egen historie. Her svarte jeg kort, og byttet tema raskt ved å spørre om jeg kunne ta opp samtalen vår. Jeg er usikker på om informanten merket min motvilje. Samtidig fikk jeg et visst inntrykk av hvordan det kan oppleves å bli intervjuet om et vanskelig tema.

4.2.1 Styrker og svakheter ved min rolle

Jeg ser på min bakgrunn og tilhørighet i etaten som en styrke, men også som en mulig svakhet. Styrken ligger i at jeg har god kunnskap om NAV Arbeid, samt hjelpsomme kontakter som kan lette forskningsprosessen. Min stilling gir meg også lettere tilgang til informantene. Ved å jobbe i front møter jeg menneskene på vei inn i mulige attføringsløp, og min jobb er å hjelpe dem videre. Dette kan gjøre det enklere for meg å skape tillit, de forbinder ikke meg direkte med avslag eller negative opplevelser, kanskje snarere tvert i mot. Jeg har en ufarlig rolle som videreformidler til deres saksbehandler. På den annen side kan det hende de ser på meg som en del av det tunge byråkratiske systemet saksbehandlere og andre offentlig ansatte tilhører, og som de kan ha dyp skepsis til. De kan ha vanskelig for å stole på at jeg ikke bringer det de sier videre fordi de kanskje ikke har tillit til det offentlige. Videre kan det være at de er redde for at opplysninger de gir i intervjusituasjon kan skade deres sak eller gi et negativt bilde av dem som på et senere tidspunkt kan føre til negative konsekvenser for dem selv. Det er altså svært viktig at jeg får avklart min rolle, samt hvor min lojalitet ligger i forhold til informasjon jeg får tilgang til. Som forsker ligger min lojalitet hos informantene, der ansvar for bevaring av deres integritet og tillit er det viktigste. For at undersøkelsen skal være nyttig må ikke informantene føle seg ufrie i forhold til hva de kan si. Det de sier til meg kan verken bedre eller forverre deres situasjon og relasjon til NAV. Det må være tydelig og uten tvil at jeg i denne sammenhengen har en rolle som forsker og ikke som ansatt ved NAV (informasjon og samtykkeerklæringen tydeliggjør dette for informanten, se

vedlegg nr.1 og 2). Å overholde dette overfor informantene er også i NAVs interesse, ettersom informantene vet at jeg jobber ved NAV vil eventuelle negative opplevelser i forbindelse med undersøkelsen kunne knyttes til NAV. NAV er selvfølgelig opptatt av å bevare et godt omdømme. Min rolle kan imidlertid ha vært mer problematisk enn jeg i utgangspunktet var klar over, dette kommer tydelig frem under tolkning og analyse av egne funn (Del IV, kapittel syv).

Jeg kunne valgt et annet kontor å undersøke, men det ville gjort det vanskeligere og mer tidkrevende. Ved å holde meg til det lokalkontoret jeg jobber ved har jeg hatt fordel av å kjenne miljøet, mulighet til å benytte meg av gode kontakter, samt at jeg sparer reiseutgifter. Det er et gjensidig tillitsforhold mellom meg og mine kolleger og overordnede, og de stoler på at taushetsplikten ivaretas. Samtidig er det et godt arbeidsmiljø hvor jeg kan føle meg trygg på at jeg kan undersøke og tolke mine funn slik jeg ser dem. Det er gode forhold å forske i, med stor forskningsmessig frihet. Jeg har vurdert fordeler og ulemper ved å studere attføring i et kjent miljø, og kommet frem til at det er flest fordeler, først og fremst gir det meg en unik tilgang til feltet. Det er usikkert om jeg ville fått tilgang til et annet kontor, uansett ville det tatt lang tid å opparbeide kontakter og et godt tillitsforhold både i forhold til ansatte og brukere. Overfor informantene i undersøkelsen kan det også ha vært betryggende å bli intervjuet av en person de kjenner til.

Nærheten til feltet kan likevel ha dempet en kritikk av kontoret og saksbehandlere de har vært i kontakt med. Svært få av informantene sa noe negativt om bestemte saksbehandlere ved NAV Arbeid. Dette er nesten å betrakte som et funn i seg selv, og derfor noe jeg diskuterer nærmere under tolkning og analyse, Del IV, kapittel syv.

4.3 Møtested

Ved å la informantene velge møtested for intervjuene håpet jeg at fokuset ble på det informanten hadde å fortelle, fremfor at de tenkte på hvilket inntrykk de gir, eller hva det kan ha av betydning for deres sak. Litt over halvparten av informantene valgte å gjøre intervjuet hjemme hos seg selv. Dette kan ha praktiske grunner eller det kan være andre mer eller mindre ubevisste grunner. Kanskje de føler seg trygge der eller kanskje de ville vise meg noe. Alle bød meg på noe å drikke, og noen hadde laget mat. De andre intervjuene foregikk på NAV Arbeid eller på jobben til informanten. Informantens valg av sted er interessant uavhengig hvor det er. Det kan ligge tanker bak i forhold til hvordan de vil fremstå for meg (Goffman 1992). Min idé var at dersom intervjuet ble holdt et annet sted enn på NAV Arbeid

ville det frigjøre både meg og informanten fra det tankegodset disse lokalene bringer. Halvparten av de som intervjues er ferdig attførte, noe som kan gjøre at de føler seg friere i forhold til hva de kan si uavhengig hvor intervjuet foretas. Det kan selvfølgelig også hende at de føler at de skylder etaten å være positive i sine uttalelser. Undersøkelsens funn kan kanskje bidra til å belyse dette.

4.4 Deltakernes helsetilstand

Det er sannsynlig at den halvparten av informantene som er i ordinært arbeid har en bedre helsetilstand enn da de var på attføring. Imidlertid er det flere av mine informanter som har hatt eller fremdeles har psykiske problemer. Fogs oppmerksomhetsbaner har hjulpet meg til å bli oppmerksom på dette under intervjuene. De informantene som fremdeles er på attføring og som fortsatt sliter med sykdom må tas ekstra hensyn til. De har av ulike grunner vendt tilbake til attføringssystemet og hensynet til helsetilstanden disse informantene befinner seg i mener jeg er godt ivaretatt som følge av utvalgsmetode (se avsnitt 5.1.3 om utvalg av informanter). I tillegg må jeg som tidligere nevnt måttet være oppmerksom og lede samtalen slik at informantene ikke ”skled ut” eller ble for personlige.

4.5 Mer om etiske vurderinger

Hele forskningsprosessen har fra første stund vært preget av etiske vurderinger i forhold til informanter og tema. Metodemessig har dette ført til nøye overveining av forskningsdesign, og vurderinger foretatt i de ulike fasene er fortløpende redegjort for underveis i denne delen av oppgaven (Data og metode). Likevel bør enkelte vurderinger klargjøres for seg før tolkning og analyse. Etiske vurderinger foretatt i forbindelse med presentasjon og tolkning av funn er spesielt viktige, da de for informantene kan oppleves som unøyaktige, uriktige eller lite flatterende. Det er ikke uvanlig at informanter ikke er enige i forskerens tolkninger, og slik kan det selvfølgelig også være i min oppgave. I denne forbindelse vil jeg påpeke overfor leseren at jeg med mine tolkninger ikke har forsøkt å bevisst bekrefte eller avkrefte fordommer om folk på attføring. Etiske hensyn til informantene er også grunnen til at presentasjonen av mine funn er temabasert fremfor personbasert. Målet har vært å skape innsikt i informantenes opplevelser, ikke å støte noen av dem med mine tolkninger. Samtidig speilet det et ønske om å unngå spørsmål fra eventuelle lesere som ”...er det hun som...” Det er viktig at fokus holdes på summen av informantenes fortellinger, ikke på hvem som sa hva.

4.6 Oppsummering

Kunnskapen jeg har på feltet har hjulpet meg å forstå informantene og de samfunnsmessige sammenhengene. Samtidig kan det påvirke min analyse av datamaterialet og informantene i samtalesituasjonen. Jeg har vært dette bevisst og forsøkt å tydeliggjøre informantens stemme samt vise når egne tolkninger kommer inn.

Jeg har ikke vært ute etter å finne et spesielt utvalg med tanke på personkarakteristikk, de eneste kravene var at noen skulle være ferdig utført, mens andre skulle være i gang med andre utføringsløp, i tillegg ønsket jeg en jevn fordeling av kjønn. Alder, utdanning, yrkesbakgrunn eller sykdomsbilde er altså tilfeldig fordelt blant personene i utvalget.

DEL IV
EGNE FUNN: PRESENTASJON OG ANALYSE

Kapittel 5

5.1 Om å lykkes i attføringsapparatet - Funn blant ti brukere i NAV Arbeid

Innledning

I dette kapitlet introduseres først informantene mine, jeg fant flere likhetstrekk, men på lik linje med tidligere forskning, også mange forskjeller. Informantene presenteres samlet der informasjon om sosioøkonomisk bakgrunn, sykdomshistorie, attføringsløp, selvpresentasjon og motivasjon redegjøres for. Deretter blir det, av hensyn til informantenes anonymitet, en temabasert tilnærming på bakgrunn av egne funn og foreliggende teorier. Funnene i denne undersøkelsen drøftes i forhold til to overordnede temaer. Det første tar utgangspunkt i kjønn, konkret diskuteres ulikheter i menns og kvinners attføringsløp på bakgrunn av det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret. Hvordan menn og kvinner forteller om sine opplevelser og om seg selv, kan si noe om kjønnsroller og kanskje hvordan kjønnsroller kan påvirke attføringsløp. Informantenes beskrivelser diskuteres i forhold til enkelte av Hansens funn (1998), økonomisk teori, medisinsk sosiologisk teori, samt Parsons (1975) teori om sykerollen. Deretter ser jeg på attføringsløpene i forhold til utfall. Informantene deles inn i to kategorier; de vellykkede og de ”mislykkede”, her forsøkes det å se på hva som har ført til et vellykket vs. mislykket resultat i mitt utvalg. I forbindelse med dette klargjøres min og informantenes definisjon av hva som er vellykket attføring. Under analysene trekkes det inn tråder fra kjønnsrollediskusjonen.

Tolkningene mine har hatt informantenes fortellinger som utgangspunkt og eneste kilde. Jeg har tatt deres historier på ordet og gått ut fra deres beskrivelser og oppfatninger. Disse kunne sikkert vært gransket og stilt spørsmål ved, men jeg har valgt et naivistisk ståsted, nettopp for å få innblikk i informantens opplevelse av seg selv og systemet. Jeg har derfor på ingen måte argumentert mot informantene i intervjusammenheng. Videre mener jeg at en kritisk granskning i etterkant ville flyttet fokus vekk fra informantens ståsted. Hensikten har ikke vært å avdekke ”sannheter” om hvordan det er å være på attføring.

Det er vanskelig for meg å avgjøre om deres historier er presentasjoner de har tenkt gjennom, og som de ønsker å fremstille i et bestemt lys fordi de vet jeg jobber i NAV. Jeg ser det imidlertid som lite meningsfullt å grunne særlig over dette; dersom jeg hadde spurt dem under intervjuet eller i etterkant ville svaret de ga også kunne være en bevisst presentasjon.

Tidvis i drøftingen av funn trekkes sitater fra enkeltinformanter inn for å tydeliggjøre argumentasjonen. Men aller først altså, en sammenfatning av informantenes fortellinger og karakteristika.

5.1.2 Å putte noen i bås

Sammenfatningen av informantenes beskrivelser har ikke vært et forsøk på å bekrefte eller avkrefte fordommer om folk på attføring. Ønsket er å finne relevant informasjon om hvorfor noen lett kommer i jobb mens andre ikke gjør det. Det er mitt ansvar at mine tolkninger ikke blir lite informative merkelapper. Jeg har ønsket å analysere informantenes erfaringer med attføring og ser på deres tolkninger i forhold til hva de mener var avgjørende for utfallet. Mens jeg har arbeidet ut fra at et attføringsløp er vellykket dersom det ender med ordinær jobb eller avklaring av restarbeidsevne var det flere av informantene som påpekte at alle attføringsløp må anses som vellykkede dersom de fullføres, uavhengig om en fikk jobb eller ikke. Attføringsløpet ga en unik sjanse brukeren ikke ville hatt uten å ha gått på attføring. Informantene vurderte attføringsløpet ut fra en rekke kriterier som for eksempel om deres ønsker ble hørt. Om de fikk jobb med en gang de var ferdig var ikke så viktig. Nesten alle mente at sjansene for jobb hadde økt, samt at de en eller annen gang ville få en jobb de ikke ville fått uten attføringsløpet.

5.2 Hvem er informantene?

Totalt har jeg intervjuet ti personer, seks kvinner og fire menn. Fem er ferdig attførte, mens fem er tilbake i systemet. Blant de fem som er ferdig attført har alle kommet i jobb. Noen av dem var gjennom flere attføringsløp før de fullførte og fikk ordinær tilsetting. Blant dem som har vendt tilbake til attføringssystemet var det noen som hadde valgt feil tiltak, og noen som hadde avbrutt på grunn av sykdom. Nesten alle kvinnene har vært gjennom to eller flere attføringsløp, mens det bare er en mann i utvalget som har hatt flere enn ett attføringsløp. Mennene har i tillegg kommet raskere i ordinært arbeid etter endt attføring. Informantene er spredt i alder der den yngste er i midten av tyveårene, og den eldste er i midten av femtiårene. De fleste hadde kun utdanning fra ungdomsskole eller videregående skole. To hadde utdanning utover videregående skole forutfor attføringen. Alle kvinnene, unntatt en, valgte utdanning som attføringstiltak, mens mennene valgte kortvarige kurs eller kun arbeidspraksis. Nesten alle informantene har familie de bor sammen med, de som ikke har kjæreste eller samboer, bor heller ikke sammen med barn. Informantene har sammensatte problemer med både sosiale vanskeligheter, fysisk sykdom og psykiske lidelser. De søker derfor attføring på bakgrunn av flere faktorer som gjør det vanskelig å vende tilbake til arbeidslivet på egen hånd.

5.2.1 Mer om informantenes bakgrunn - Psykiske og fysiske problemer

For både menn og kvinner er det ytre hendelser som har ført til psykiske problemer. Kvinnene forteller imidlertid om generelt lav selvtillit forutfor den ytre hendelsen, mens mennene ikke nevner dette. For nesten samtlige av mennene har det vært en opphopning av problemer som til slutt har toppet seg med store psykiske vanskeligheter. Enkelte forteller også at de psykiske problemene ble forsterket av langvarig fysisk sykdom og tilhørende lediggang. Lediggangen førte for tre av dem til sosial angst, og rus- og alkoholproblemer.

De fleste informantene har vært gjennom Arbeidsorienteringskurs (AO-kurs), men et par har sluppet da det har vært for belastende for dem å delta. I slike tilfeller har saksbehandler funnet alternative løsninger som tilsvarer kursinnholdet. Når det gjelder lønnsordninger, har alle jobbet for trygd og / eller fått lønnstilskudd før de har kommet tilbake i systemet eller gått over til ordinært arbeid. Informantene forteller at de hadde god tid til å finne ut av hva de ville, uavhengig om de hadde bestemte ønsker om type tiltak eller hva slags jobb de så for seg i enden av attføring. En av dem som hadde måttet vende tilbake til attføring, forklarte at tidligere mislykkede attføringsløp til en viss grad hadde skyldtes lite overveide valg.

5.2.2 Selvbilde

Mennene og kvinnene i mitt utvalg presenterer seg svært forskjellig. Mennene snakker uvillig om psykiske problemer, mens kvinnene nevner dette tidlig i samtalen. Kvinnene utdyper også dette temaet mer enn mennene. Mens de mannlige informantene er mer opptatt av å klargjøre de fysiske hendelsene bak attføringssøknaden, er de fleste kvinnene opptatt av å rettferdiggjøre at de fikk attføring. De utbroderer sykdomsbildet mer enn mennene, og forteller mer om barndom og oppvekstvilkår. Her kommer det frem at de fleste av dem har hatt lav selvtillit over flere år. To mener også at grad av selvfølelse er medfødt. Mennenes psykiske problemer og grad av selvtillit er sterkere knyttet til ytre hendelser, og bedres i takt med fremdrift i attføringsløpet. Kvinnene knytter sine psykiske problemer like mye til sin personlighet som til de ytre hendelsene. Mennene har hatt klare preferanser i forhold til yrkesønsker, og selv om ikke alle ønskene har vist seg gjennomførbare har ikke dette hindret dem i å fullføre attføringsløpet. De har i stedet kommet med nye ønsker og begynt å jobbe mot disse. Kvinnene i utvalget har hatt uklare ønsker i forhold til type tiltak, samt hva de tenker attføringsløpet skal ende i. Av fortellingene deres ser jeg at fem av dem gir opp eller blir sykere når de møter motstand. Dette kan ha sammenheng med at de har hatt manglende

tro på egne ferdigheter og egen mestringsevne. På bakgrunn av dette kan det virke som om informantenes forståelse, grad av selvtrillit og presentasjon av seg selv er en av flere faktorer som påvirker utfallet av attføring.

5.2.3 Presentasjon av selv

Kvinneres presentasjon av seg selv har likhetstrekk med rollen som offer, mens mennene i større grad presenterer seg selv som helter. De fleste kvinnene tar lite tak i egen situasjon, de er mer usikre, og legger i større grad ansvaret for attføringsløpet i saksbehandlers hender. Mennene tar mer ansvar for egen situasjon, de krever mer av saksbehandler og sier tydelig fra når de er uenige. Kvinneres beskrivelser av seg selv og hvordan de opplevde å være syk, har likhetstrekk med måten Parsons (1975) redegjør for sykerollen i sin teori (Del II, kapittel tre).

5.2.4 Motivasjon

Alle informantene trekker frem motivasjon som noe av det viktigste for å lykkes med attføring. Dette er uavhengig om de definerer å lykkes i forhold til om de har fått jobb, avklaring, eller bare en unik mulighet. I motivasjon legger informantene at de må være med å bestemme eget løp, de må ha bestemte ønsker, samt vilje til å prøve ulike tiltak og gjennomføre attføringsløpet. Omtrent halvparten forteller at grunnen til at de har mislykkes med attføring tidligere skyldtes manglende motivasjon og dårlig kommunikasjon med saksbehandler. De fleste synes AO-kurset er greit, men de mener at mange av de andre deltakerne er negative. Dette ble oppfattet som demotiverende. Ikke alle informantene deltok på AO-kurset, de slapp fordi de opplevde settingen som psykisk belastende. To fikk i stedet samtaler med saksbehandler, og de arbeidet med samme oppgaver på egenhånd. Samtidig som alle informantene var opptatt av å understreke viktigheten av motivasjon, var de også opptatt av å få frem at de nå var motiverte, de var blant dem som ville ha jobb. Et par av kvinnene sier de ikke er motivert for å komme i arbeid lenger, de har vært lenge i systemet, og de føler seg for syke til delta i det ordinære arbeidsmarkedet. Bak den manglende motivasjonen kommer det frem at de egentlig er stresset over ikke å ha funnet en løsning, og at de synes de har kommet kort i livet i forhold til alderen sin. Slik jeg oppfatter informantene er motivasjon det samme som lyst eller vilje til å gjøre noe med situasjonen sin. Jeg tror samtidig at lyst henger sammen med opplevd tro på at en selv kan klare å endre situasjonen. I mitt utvalg uttrykker mennene større tro på at de selv kan klare å endre situasjonen. Tre sier også at de er de eneste som kan endre situasjonen, NAV gir muligheten, men det er de selv som må gjøre

jobben. I de tilfellene hvor mennene har vist liten vilje eller svekket evne til å endre situasjonen, har rusmisbruk vært en del av bakgrunnen for attføringssøknaden. En av informantene fortalte at det ikke var før han ble rusfri at han klarte å se på situasjonen og sette seg mål for hvordan han skulle leve fremover.

En av kvinnene forteller også om et usedvanlig komplisert sykdomsbilde som vanskeliggjør deltakelse i svært mange yrker. Det er vanskelig å si noe om informantenes motivasjoner, men deres fortellinger kan ses i sammenheng med tidligere forskningsfunn og teorier. En av de som er på andre attføringsrunde uttrykker imidlertid at den andre runden er meningsløs. Informanten likte ikke å måtte gå gjennom AO-kurs, skolering og utprøving en gang til. For informanten var målet å få uføretrygd, ikke arbeid. Når brukerens mål ikke er arbeid, er det naturlig at motivasjonen ikke er spesielt høy. Samtidig forteller alle kvinnene at de særlig ikke er motivert til å begynne på skole der det bare er ungdommer. De ville ikke likt situasjonen fordi de er mye eldre enn alle de andre elevene, i tillegg synes de det ville ta for lang tid. I forhold å ta utdanning under attføring kommer det frem at det er spesielt viktig at saksbehandler ikke presser brukeren: *”Interessen må være der, saksbehandler må ikke prøve å overtale brukeren til noe som han eller hun egentlig ikke har lyst til. Sånn: dette må du gjøre, her er det masse muligheter, lett å få jobb! Og så sitter brukeren der og egentlig ikke har lyst. Man må bruke tid på å finne frem til noe som faktisk passer”*. For et par av informantene kan det synes som om utdanning ses på som en vanskelig utvei, mens uføretrygden fremstår som en raskere vei og en varig inntektssikring. Dette kan ha sammenheng med at flere av dem har opplevd vanskeligheter ved tidligere skolegang.

De som søker uføretrygd har møtt høye krav fra systemet når det gjelder å vise motivasjon. De forteller at de føler seg mistenkeliggjort fordi de ikke ønsker å returnere til arbeidslivet. Flere av dem har trengt tid til å finne ut hva de vil, og da har det vært viktig å ha en saksbehandler som har hatt tid til å snakke med dem uten å se på klokka. Underveis har de følt at de ikke vil klare å vende tilbake til ordinært arbeid, og flere av dem har følt at de har måttet legitimere dette overfor saksbehandler. Dette ble opplevd som vanskelig.

5.2.5 Begivenhetene som endret livet

I tråd med både stressteori og teori om livshendelser (Hansen 1998), ser en at mennene i mitt utvalg har fått problemer som følge av alvorlige hendelser i privatlivet. Hendelsene har vært av en slik karakter at de kan regnes som livsoverganger eller livsbegivenheter (Del II, kapittel tre). Informantene har måttet endre livet etter disse hendelsene, noe som har ført til stress,

depresjoner og psykiske lidelser. Mennene har alle jobbet seg gjennom attføringen og gjennom depresjonene etter hvert som de har lyktes i sine løp. Alle har i dag ordinære tilsetninger. De fleste kvinnene har ikke kommet seg så greit gjennom sine problemer eller attføringsløp. Kun en av kvinnene er i dag i ordinær tilsetning. Begivenhetene kvinnene beskriver kan også regnes som livsoverganger, men kvinnene i utvalget har brukt lenger tid til å finne seg til rette etter hendelsene. Tidligere forskning mener det kan ha foregått en seleksjon til attføringssystemet, der menn er blitt favorisert blant annet fordi deres sykdomsbilder er mindre kompliserte enn kvinners (Hansen 1998, Andreassen & Lorentzen 2002, Børing 2002, Bjørnson 1997). Seleksjon er blitt brukt til å forklare hvorfor menn lettere og raskere kommer gjennom attføringsløpet sitt. Blant mine informanter ser det ut til at mennene har kommet over problemene sine raskere enn kvinnene, noe som kan skyldes at kvinnene har mer kompliserte sykdomsbilder, samt et annerledes syn på seg selv, som igjen uttrykkes i en annerledes væremåte. Seleksjon kan heller ikke utelukkes blant mine informanter.

5. 3 Informantenes presentasjon av seg selv

Innledning

I mitt utvalg er det omtrent halvparten av hvert kjønn, det er som tidligere nevnt god spredning i alder, men i forhold til informantenes andre kjennetegn er det flere likhetstrekk, spesielt innenfor hvert kjønn. I det følgende forsøkes det å drøfte ulikheter i utfall og selvpresentasjon i forhold til betydningen av kjønn og kjønnsrollemønster. Kjønnsrollemønsteret ses i forhold til Parsons (1975) sykerolle. Tradisjonelle kjønnsroller fører ofte til ulikhet i økonomiske, sosiale og kanskje til og med medisinske forutsetninger. Ulikhetene som kom frem i forhold til motivasjon blant mennene og kvinnene i mitt utvalg ses derfor i sammenheng med økonomiske teorier og medisinsk sosiologiske teorier. For ordens skyld drøftes kvinnene og mennene først hver for seg, deretter samles trådene i en felles drøfting. Dette gjøres fordi en klargjøring av de to gruppenes særtrekk forenkler den påfølgende drøftingen. Presentasjonen av kvinnene konsentrer seg om kvinnes syn på seg selv og presentasjon av seg selv i forhold til sykdom, system og selvbilde. Mennene presenterer seg som tidligere nevnt annerledes enn kvinnene i forhold til problembakgrunn og eget attføringsløp. Deres fortellinger deles inn under emnene sykdom, stress og samlivsbrudd. Før felles drøfting sier jeg også noe om mennenes motivasjon og livet etter attføringen.

5.3.1 Kvinnene om sykdom, system og selvbylde

Om sykdom og selvbylde

Beskrivelsene kvinnene i utvalget gir av seg selv og sine liv, sin sykdom og deres møte med NAV Arbeid ligger tett opp til et tradisjonelt syn på kjønne. Denne kvinnerollen har ofte likhetstrekk med offerrollen der kvinnen er svak, usikker, uskyldig i sin situasjon, i tillegg til at hun har behov for utenforstående hjelp til å løse egne problemer. De kvinnelige informantenes historier forteller om grunnleggende usikkerhet knyttet til egne evner, spesielt på arbeidsmarkedet. Dette kan selvfølgelig henge sammen med at de fleste kvinnene har lav utdanning, noe som har ført til at de har opplevd problemer på arbeidsmarkedet både i forhold til å få jobb, samt at jobbene de har fått er fysisk tunge. Plagene til kvinnene i utvalget bærer preg av medfødte fysiske skavanker, og senvirkninger av ulykker. Psykiske problemer har for de fleste kommet i kjølvannet av dette, men enkelte mener også at lav selvtillit og psykisk ustabilitet til en viss grad er medfødt. Fysiske skader kombinert med fysisk belastende yrker har resultert i at de fleste av kvinnene sliter med skjelett - og muskelsykdommer. Langvarig sykdom og ledighet, kombinert med store omveltninger på det personlige plan, har ført til de psykiske problemene for kvinnene. Flere av dem ser på nederlag som tegn på egne begrensninger, en gir også uttrykk for at overgrep hun har opplevd, er hennes egen skyld.

De fleste kvinnene ønsket utdanning og kurs i sine attføringsløp, en type tiltak som ofte er vanskeligere enn arbeidspraksis fordi det krever større tilpasninger, samt at kravene i utdanningssystemet ofte kan være svært fremmede fra krav de er vant til fra arbeidslivet. I utvalget har også alle kvinnene som har forsøkt mislyktes med utdanningstiltak. De forteller at de opplevde å måtte avbryte tiltak og at dette førte til perioder hvor psyken og selvtilliten var på bunn. En av informantene som måtte avbryte sier at hun ble svært lei seg da hun ikke klarte å gjennomføre tiltaket: *"Jeg var lei meg for det. Jeg ville gjerne bevise for meg selv at jeg klarte noe. Jeg skulle få en egen selvtillit. Når det ikke gikk var det rett ned i kjelleren"*. Med tanke på at kvinnene er skeptiske til skolegang, er det paradoksalt at fire av dem likevel ønsker skolegang som attføringstiltak. De velger riktignok skolegang på deltid, kveld eller fjernundervisning. Kanskje ligger det et ønske om å klare noe de føler de burde klart for lenge siden, eller kanskje de velger utdanning nettopp fordi det da er greit å mislykkes?

Etter å ha måttet avbryte tiltak har kvinnene vært sykmeldte en periode. Men å gå hjemme uten noe å gjøre har for flere av dem gjort de psykiske plagene verre. De kommer i konflikt med familien, og de føler et press til å komme i gang igjen, de forteller at omgivelsene ikke forstår dem. Kvinnene som var i forhold opplevde konflikt mellom sykerollen og forventninger i forhold til kjønnsrollemønsteret. Det ble forventet at huset

skulle være rent og maten på bordet da partneren kom hjem fra jobb. Disse kvinnene møtte liten forståelse for at de var hjemme fordi de var syke, de møtte holdninger som ”når du likevel er hjemme kan du vel...”. De forklarer at det var vanskelig for omgivelsene å tilpasse seg til deres sykdom og ta hensyn til den. Dette dobbeltpresset kan ha ført til at flere har ønsket å komme i gang med attføringsløp så fort som mulig, og i enkelte tilfeller litt for tidlig sykdommen tatt i betraktning.

5.3.2 Begeret blir fullt

Selv om nesten alle kvinnene beskriver en generelt lav selvtillit, har de klart hverdagen bra. De kan for eksempel ha utholdt en tung jobb fordi de har trives sosialt. Men så har de opplevd noe som har revet grunnen under bena, og selvtillit og psyke har fått seg en knekk. De har befunnet seg i et spenningsfelt der de har klart seg inntil en hendelse har gjort spenningen for stor til å takle og begeret rant over. Dette har for flere av dem resultert i at de søkte om attføring. De slet med å finne sin plass i samfunnet, og under attføringen førte det til liten tro på at de skulle klare å endre situasjonen på tross av at de hevdet å ha høy motivasjon for å lykkes i å returnere til arbeidslivet. En av de som har lyktes uttrykker at hun har fått et bedre selvbilde, mens en av dem som er nesten ferdig attført forteller at hun fremdeles ikke er sikker på seg selv, og heller ikke sikker på at hun har valgt rett attføringsløp. I tillegg kommer det frem at de som har lyktes i forhold til å begynne i ordinært arbeid, likevel er ambivalente i forhold til hvordan de vurderer attføringsløpet sitt.

I forhold til mine kvinnelige informanter kan det hende at det dårlige selvbildet kombinert med psykiske problemer, som igjen har forsterket de negative oppfatningene om dem selv, har ført til at de startet på attføring uten bestemte mål eller ønsker. På bakgrunn av dette har de ikke hatt tro på at de kunne klare noe som helst. Dette har gjort det vanskelig å finne passende tiltak, og flere av dem har måttet avbryte tiltak som har vist seg ikke å passe. En av informantene tydeliggjør dette: *”Jeg visste ikke hva attføring gikk ut på. Jeg fikk mye hjelp. Jeg ville prøve alt, jeg prøvde noen tiltak saksbehandler foreslo, men det var ikke akkurat det jeg ville”*. De kvinnelige informantene har ikke visst hva de ønsket, hva de kunne klare, og i enkelte tilfeller har de ikke klart eller turt å si det de egentlig har hatt lyst til. Dette er i tråd med tradisjonelt kjønnsrollemønster og synet på kvinnen som passiv og forsiktig. I attføringssystemet bidrar kanskje dette til å vanskeliggjøre en løsning på problemet. Et par av kvinnene mente det var viktig å ta små skritt for å gradvis bygge opp selvtillit og motivasjon. På denne måten ville man få en viss mestringsfølelse.

5.3.3 Lav selvtillit - høye krav

Fem av kvinnene forteller at de har lav selvtillit samtidig som de har veldig høye krav til seg selv. En av informantene sier det slik: *"Jeg skal helst være best hele tiden, jeg skal være selvsikker, jeg skal kunne alt før jeg har lært det, jeg skal liksom klare alt. Skjønner ikke hvorfor. Jeg kjenner jo ingen som er perfekt. Og hva er egentlig perfekt?"*. I det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret var kvinnens hovedarbeidsoppgaver og identitet knyttet til hjemmesfæren. Etter hvert som kjønnsrollemønsteret er blitt forsøkt tilpasset til det moderne samfunnet, skal kvinnene mestre arbeids- og utdanningssfæren, hjemmesfæren, i tillegg til at de skal være gode venner, koner og elskerinner. Blant mine informanter ser jeg at flere ønsker å mestre alle disse sfærene, og når de mislykkes i en av dem, tar de det tungt og det begynner å rakne i flere sfærer. En kombinasjon av lav selvtillit og høye krav vil ofte føre til at en sikter høyere enn man egentlig tror man klarer, og når man mislykkes, faller troen på seg selv ytterligere. Slik kvinnene beskriver sin situasjon, ser jeg likhetstrekk med den såkalte dobbeltarbeidshypotesen. Hansen (1998) mener forskningen gir lite eller tvetydig støtte til dobbeltarbeidshypotesen. Han finner at flere av kvinnene i hans materiale tvert i mot finner støtte i å delta i arbeidslivet. Kvinner som deltar i arbeidslivet utenfor hjemmet blir sjeldnere syke. Her kan kanskje type jobb kvinnene har spille en rolle.

Blant mine kvinnelige informanter er det kun en som ikke passer inn i det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret med likhetstrekk til offerrollen. Hun ser i stedet på seg selv som psykisk sterk på tross av, eller kanskje på grunn av, fysisk sykdom og motgang i systemet. For dette er interessant: Selv om de fleste kvinnene har måttet gjennomføre flere attføringsløp for å lykkes, har de som passer beskrivelsene til offerrollen kommet seg gjennom attføringssystemet lettere enn de som ikke har passet i offerrollen. En av kvinnene har hatt uklare diagnoser, sammensatt sykdomsbilde og høy selvtillit og stå-på-vilje, og store problemer med å lykkes i attføringssystemet.

5.4 Sykerollen

Kvinnene uttrykker bekymring for hva andre skal tro om dem når de ikke er i jobb. Særlig de kvinnene som var plaget av psykisk sykdom hvor formen kunne variere, synes det var ubehagelig å vise seg ute blant folk. En av informantene beskriver det slik: *"Når man endelig tør å gå ut så er det kanskje fordi man har en god dag, og da ser man jo ikke syk ut, og da tror ikke folk man er syk heller"*. Alle kvinnene forteller om episoder der de opplevde at

familie eller venner glemte at de er syke. Enkelte fortalte også at når de ikke stilte opp for omgivelsene slik de vanligvis har gjort ble de anklaget for å være sure, mens de egentlig var syke. Alle fortellingene bringer frem beskrivelser av stempling og stigmatisering. De følte seg stemplet som trygdemisbrukere, late eller arbeidssky. Dette forklarer noe av bakgrunnen til at alle var svært opptatt av å vise at de ville ha arbeid, de var ikke typen som likte å gå hjemme. I forhold til Parsons (1975) sykerolleteori, ligger det forventninger om at den syke skal følge fagkyndiges råd, og gjøre alt de kan for å bli friske igjen. Kvinnene i utvalget prøver å leve opp til dette. Imidlertid ser jeg at de to kvinnene som søker avklaring i forhold til uførepensjon, er mer opptatt av å bevise sin sykdom og begrensede arbeidskapasitet, enn å jobbe mot å bli friskere igjen. Dette kan være fordi at de i større grad enn de andre kvinnelige informantene har fysiske og langvarige sykdommer. De har også vært på attføring flere ganger tidligere og føler kanskje derfor at de har gjort sitt for å komme tilbake til arbeidslivet. Blant dem som har tilbakeføring til arbeidslivet som mål, finner jeg en mer aktiv holdning i forhold til å bli bedre.

Flere av kvinnene har tilpasset seg rollen som trygdet og syk. De bruker fagsjargong både når de snakker om sykdommen sin og når de snakker om offentlig stønadsordninger. Ord som epikrise, restarbeidsevne, uføreggrad forekommer flere ganger, flere bruker også ordene sykerolle og offerrolle når de forteller historien sin. Det kommer frem at særlig et par av dem har opplevd vanskeligheter med å bli trodd fordi de ikke har passet inn i systemets definisjon av en syk person. De har opplevd at passivitet, tydelige (ytre) tegn på sykdom og ydmykhet er noen av forventningene til en syk person. *"De har forventet å se meg gråte og det har jeg ikke gjort"* sier en av informantene. Komplisert sykdomsbilde har for særlig en av dem ført til vanskeligheter i attføringssystemet. De har ikke passet inn i rammene saksbehandlere jobber ut fra og det har derfor vært rom for store skjønnsvurderinger. Hun forteller også at hvis hun har vist for mye initiativ, særlig i søknadsfasen til en rettighet, er dette blitt brukt mot henne. Hun har blitt vurdert som frisk nok til å ta tak i egen situasjon uten hjelp fra det offentlige. Dersom kvinnene har tenkt slik kan det ha gjort at flere av dem har vært redde for å delta aktivt i attføringsprosessen.

Alle kvinnene forsøkte å bli friskere slik at attføringen lettere kunne gjennomføres. Alle har gått til behandling, enten for de fysiske sykdommene eller for de psykiske, slik også Parsons (1975) beskriver et av kravene som stilles til syke. Men blant dem som har hatt psykiske lidelser har arbeidet med å bli frisk vært problematisk. Den langvarige sykdommen har satt dem på sidelinjen i samfunnet, de har blitt isolert fra omgivelsene både fordi de ikke deltar i arbeidslivet, og fordi folk ikke har skjønt sykdommen deres. De har opplevd en dobbel

stigmatisering både i forhold til ikke-deltakelse i arbeidslivet (du er lat) og i forhold til psykisk sykdom som fremdeles forbindes med en del fordommer. En av informantene forteller at hun har opplevd at folk trekker seg unna ute på gata, og at når hun nevner sykdommen i samtaler blir folk unnvikende. En annen informant forteller at familien hadde vanskelig for å tro at hun hadde psykiske problemer. Jeg ser av fortellingene til kvinnene at de mistet både manifeste (lavere inntekt, mindre omgang med folk) og latente (selvutvikling, følelse av fellesskap og identitet knyttet til egne evner) funksjoner i forbindelse med sin sykdom.

Flere av kvinnene har opplevd vanskeligheter med å komme ut i eller tilbake til arbeidslivet. De har mistet jobb i forbindelse med nedbemanning, og når de har deltatt på tiltak for ordinære arbeidssøkere i NAV arbeid, har de slitt med å få jobb på tross av at flere av dem var svært aktive i jobbsøkeprosessen. Til slutt kom de i en situasjon der de ikke orket mer avslag på jobbsøknader, og sluttet derfor å søke. Her kan det synes som om utstøtingsmekanismer (Hansen 1998) i arbeidslivet spiller en rolle. Nesten alle kvinnene har lav utdanning og lite arbeidserfaring utenfor hjemmet. Når de over lengre tid ikke klarer å returnere til arbeidslivet er det flere av dem som faller inn i en passiv arbeidssøkerrolle som senere leder til en passiv sykerolle. De finner sin plass i samfunnet som syk og innordner seg deretter. I forhold til Parsons (1975) redegjørelser for krav til den syke, kan det virke som om kvinnene ikke er like aktive i å forbedre egen situasjon som teorien beskriver. De har en mer passiv sykerolle som kanskje passer bedre til attføringssystemet. En passiv sykerolle kan kanskje også sies å sammenfalle med den tradisjonelle kvinnerollen/offerrollen som beskrevet tidligere. En av informantene forklarer sin overgang fra ordinær arbeidssøker til attføringsbruker: *"Jeg søkte på over hundre jobber, jeg fikk avslag på noen, men de fleste hørte jeg aldri noe fra. Selvrespekten min sank. Ryggen begynte å krangle igjen, det var vanskelig for meg å komme inn på arbeidsmarkedet igjen"*. Denne kvinnen er en av dem som tidligere hadde holdt på en jobb som var for tung fysisk. Hun holdt ut fordi hun trivdes med kollegene sine. Jeg synes beskrivelsen hennes gir et glimt av hennes overgang fra helterolle til offerrolle. Fra pliktoppfyllende ansatt til en syk person ingen har bruk for. Det kommer frem at for flere av kvinnene er en sykerolle, på tross av stigmatiseringen som kan følge med, å foretrekke fremfor å være en arbeidsledig person som pendler mellom ulike tidsbegrensede offentlige stønader. Særlig kommer dette frem blant dem som søker uføretrygd; de har sluttet å fokusere på arbeidslivet, i stedet ønsker de en avklaring som en gang for alle viser at de er så syke at de fortjener uføretrygd. I slike tilfeller har personen funnet sin plass som syk, og er

ikke lenger interessert i å høre på fagfolk eller å jobbe for å bli friskere slik Parsons (1975) beskriver i sin teori.

5.4.1 "Jeg er sterk" vs. "Jeg er ingenting" – offerrollen og suksess i attføringsløpet

De to utsagnene er en sammenfatning av noen av informantenes fortellinger og de karakteriserer to ytterpunkter av selvtillit som finnes blant informantene. Når jeg studerer informantenes fortellinger ser jeg at de kvinnene som har fulgt et av disse ytterpunktene for mye, har opplevd problemer i attføringsløpet. De som har blitt oppfattet som for sterke, har som tidligere nevnt opplevd å få avslag på søknad om stønad. De som har vært for svake eller vært "for mye offer" har fått stønader, men de har i stedet hatt vanskeligheter med å finne passende attføringstiltak. Resultatet har vært at de har gjennomgått flere forholdsvis langvarige attføringsløp, eller de har avbrutt flere attføringstiltak.

Er man syk lenge nok, vil identiteten tilpasses rollen som syk, i stedet for rollen som for eksempel ansatt. For tre av kvinnene i mitt utvalg kunne jeg se dette. De hadde avfunnet seg med at de er for syke til å delta i arbeidslivet og jobbet for å få systemet til å forstå dette. De som har som mål å komme i arbeid igjen, sliter mer med å finne sin rolle. De vil ikke anses som syke, samtidig må de være syke for å få attføringsrettigheter. I tillegg har flere av dem erfart vanskeligheter i forbindelse med å være ordinær arbeidssøker. Disse kvinnene finner ikke identitet i en bestemt rolle. Det at flere av dem har mislyktes i andre roller gjør antakelig ikke saken enklere.

Kravene fra omgivelsene om at man skal prøve å bli frisk blir ikke borte selv om man er langvarig syk. Etter hvert som tiden går blir det derfor viktigere for den syke å få legitimert sin rolle. Dette kan de oppnå gjennom attføring, da gjør de noe aktivt for å bedre situasjonen sin, eller ved å få uføretrygd, da har de bevist sin sykdom. Flere av kvinnene uttrykte lettelse over at de var ferdig attførte, mens de som ikke var ferdige var utålmodige etter å fullføre, og de som søkte uføretrygd var utålmodige i forhold til å få en avklaring. For enkelte har hele deres voksne liv vært en kamp med sykdom og oppnåelse av rettigheter i trygdesystemet. Dette har vært deres rolle og identiteten er skapt gjennom motgangen. De har brukt sin tid på å kjempe mot overmakten med mål om å seire. Hvis disse skulle ende opp med å få full uføretrygd kan man spørre seg om hva de skal fylle tiden sin med og hva som skal forme deres identitet. Kampen for å bevise sin sykdom har samtidig ført til sterkere tro på seg selv, fordi de har blitt klar over hva de utholder. En av dem sier at hun har lært mye om seg selv og

om sin egen evne til å stå opp og snakke for seg selv. Det har nærmest blitt en identitet ikke å passe inn i rollen som syk eller offer.

Ytterpunktene av sykerollen tilsvarer dikotomien helt og offer, og blant mine informanter har begge ytterpunktene altså medført komplikasjoner. Dette kan ha sammenheng med saksbehandleres skønnsvurderinger; ytterpunkter er vanskeligere å forholde seg til enn gjennomsnittstilfellene. Dette gjelder kanskje særlig når sykdomsbildet er sammensatt. Jeg oppfatter det slik at flere av informantene har et bevisst forhold til sin rolle. Deres fortellinger er reflekterte, men når det gjelder å finne løsninger på problemet, er det flere som har vært eller er passive. Jeg får likevel ikke inntrykk av at de har spilt en rolle bevisst for å oppnå ønskede resultater. Men jeg kan ikke utelukke at de har ønsket å fremheve enkelte aspekter ved sin sak, og underspile andre aspekter. Det kan for eksempel hende at fokus på sykdom og offerrolle trekkes frem for å rettferdiggjøre passivitet i forhold til bedring av egen situasjon.

5.5 Møtet med systemet

I møtet med systemet var de kvinnelige informantene veldig opptatt av hvordan de ble møtt, og flere trengte mye støtte og bekreftelse; alle trekker frem viktigheten av å "bli sett" som de sier. Flere mente det var avgjørende for utfallet av attføringsløpet at saksbehandler hadde tid til å høre dem snakke. I denne sammenhengen kom det frem at tre hadde opplevd variasjon blant saksbehandlere på dette området. Jeg fikk inntrykk av at informantene ikke ville oppfattes som et problem eller som en negativ person. Ingen sier noe direkte negativt om noen saksbehandlere på NAV Arbeid. I de tilfellene det kom frem at informanten ikke var fornøyd, trakk de frem systemet og ikke enkeltpersoner. Det flere trakk frem som negativt i denne sammenhengen var det hyppige skifte av saksbehandlere i perioder med personalomstillinger i NAV Arbeid. Flere sa de følte de måtte bevise sin sykdom for hver nye saksbehandler, dette opplevdes som belastende. Med tanke på de kvinnelige informantenes behov for å legitimere sin ikke – deltagelse i arbeidslivet overfor seg selv, meg og systemet, forstår jeg at dette føltes problematisk for dem. Alle informantene ble spurt om å ta stilling til en rekke påstander i forhold til mulighetene for påvirkning av eget attføringsløp, kommunikasjon med saksbehandler, tidsaspekt og fleksibilitet (se vedlegg nr. fem). Her kom det frem at alle kvinnene i utvalget hadde opplevd å ha god innflytelse på eget attføringsløp. Saksbehandler hadde hørt på deres ønsker og de hadde mulighet til å endre ønsker og attføringstiltak underveis. Ingen følte seg heller presset av saksbehandler til å foreta raske avgjørelser, de mente de hadde god tid til å finne ut og prøve ut det de ville. Noen sa faktisk at de mente de

hadde for god tid, noe som førte til at de i perioder ble lite produktive. Flere kunne også tenkt seg at det var mer rammer rundt attføringsopplegget. De sa at det var fort gjort å ”skli ut”; ingen maste på dem at de måtte bli ferdige med noe. Med dette forstår jeg at de ønsket tettere oppfølging i perioder av attføringsløpet. Det kom altså frem en tvetydighet i forhold til tidsaspektet, alle satt pris på at de kunne ta seg god tid til å tenke gjennom hva de ville, samtidig som de også ønsket at det hadde vært mer krav om å finne en løsning. Kvinnene i utvalget mente at det kunne være for fleksibelt hos NAV Arbeid, mens trygdekontoret representerte for lite fleksibilitet. I samarbeid med trygdekontoret var fokus på lovverk og ytelser, og det menneskelige aspektet ble borte i byråkratiet. En av informantene uttrykte det slik: *”Jeg grudde for å gå til trygdekontoret, og da jeg satt der bare messet saksbehandler opp en masse paragrafer...da begynte jeg å gråte”*. Flere sa at de savnet det menneskelige aspektet, særlig i forhold til trygdekontoret. Dette kan være en naturlig konsekvens av at trygd har mindre rom for skjønnsvurderinger enn det NAV Arbeid tradisjonelt har hatt.

5.5.1 Kommunikasjon

I tillegg til motivasjon, trekker alle frem god kommunikasjon som det viktigste for å få til en vellykket attføring. Alle understreket at saksbehandlere i det offentlige systemet må *se og høre* menneskene. Med dette mener de at de må få en sjanse til å forklare sin situasjon, de er ikke bare saksnumre og legeerklæringer. En kvinne forklarte det slik: *”Det er viktig at saksbehandler ikke synes det er plagsomt at folk ringer for å spørre om ting. De må være tilgjengelige, vise at de bryr seg litt og har tid til å høre hva folk sier. Folk må ikke føle at de blir kastet ut fordi saksbehandler har dårlig tid. Når man først har begynt å snakke så kommer mye frem, blir man stoppet da så kan det hende at man ikke har så lyst til å snakke neste gang”*. Jeg fikk ikke inntrykk av at noen av de kvinnelige informantene forventet at hvis de fikk forklart sin situasjon så ville alle ønske innvilges. En annen av de kvinnelige informantene sa at *”selv om ikke saksbehandler kan innvilge det jeg vil så har vedkommende i hvert fall hørt på meg, da er det lettere å ta et avslag også, for da har i hvert fall alle sider av saken kommet frem”*. To av kvinnene snakker mye om kommunikasjonsproblemer, og de hadde opplevd at ved å bytte saksbehandler ble situasjonen bedre. En av kvinnene forteller at hun med den første saksbehandleren bare kunne ligge hjemme på sofaen, ingen fulgte særlig med på hva hun gjorde likevel. Etter at hun byttet saksbehandler opplevde hun situasjonen bedre; den nye saksbehandleren tok seg tid til å høre på henne, og hun følte seg mer verdsatt, at hun betydde noe: *”Hvis jeg ikke kom på møter, ble jeg ringt etter, og etter hvert som jeg*

var i tiltak kom saksbehandler innom, bare en gang, men det kom i hvert fall noen og så etter meg". Jeg fikk inntrykk av at det for flere av kvinnene var viktig å ha en følelse av at noen ventet dem. De betydde såpass at de ville bli "etterlyst" dersom de ikke kom til avtaler.

5.5.2 Maktaspektet

Særlig en av kvinnene opplevde attføringsprosessen som en eneste lang kamp mot overmakten der saksbehandleres skjønnsvurdering ble tillagt mer vekt enn legeerklæringer. Dette har vært mest tydelig i situasjoner der sykdomsbildet er komplisert og legeerklæringene uklare i forhold til diagnose og vurdering av arbeidsevne. I slike tilfeller har det vært rom for skjønnsvurderinger både hos tidligere trygdekontor og tidligere arbeidskontor. Når det i tillegg er snakk om vurdering av varig uføretrygd vil det i mange tilfeller stilles strenge krav til entydig dokumentasjon og lang utprøving før uføretrygd innvilges. Dersom arbeidsmarkedet vurderes som bra, vil det gjøre det enda vanskeligere å få innvilget varig trygd. Informantene som opplever eller har opplevd en slik situasjon viser tydelig sin frustrasjon over det de kaller systemet, herunder både tidligere arbeidskontor og tidligere trygdekontor. Det er likevel tydelig at det er trygdekontoret som anses som den store stygge ulven, dette fordi det til syvende og sist har vært dem som har innvilget eller avslått søknader om uføretrygd. Hun som har slitt mest i forhold til innvilgelse av varig trygd sier: *"Jeg er mistrodd av systemet fordi jeg ikke passer inn i deres definisjon av hvordan en syk person skal være. Enkeltmennesker skal ikke ha så mye makt at de kan overstyre en legeerklæring, bare fordi de personlig ikke tror jeg er syk!"*.

5.5.3 "Jeg er en sånn som vil jobbe!"

Det er ingen tvil om at alle kvinnene ønsker å fremstille seg selv på en god måte. Dette gjenspeiler flere fornuftige og naturlige tankerekker. Dette aspektet er nevnt tidligere i forbindelse med informantenes beskrivelser av forhold til saksbehandlere, venner og familie i deres stadige rettferdiggjøring av ikke-deltagelse i arbeidslivet og bevisførsel av egen sykdom. Å fremstå som ærlig er viktig for alle informantene, og det virker på meg som om de deler Parsons utgangspunkt i teorien om sykerollen (Parsons 1975). Arbeid er den ønskede formen for deltagelse i samfunnet fordi det anses som naturlig, ærlig og normalt. Alle informantene understreker i samtale med meg at de aller helst vil jobbe, dette gjelder også de som søker uføretrygd. "Hadde jeg bare hatt helse så ville jeg jobbet" utsagnet kommer fra alle i en eller annen form i løpet av intervjuet. Samtidig som utsagnet er ment å rettferdiggjøre at

de ikke er i arbeid, er det også et uttrykk for at de ikke ønsker å bli assosiert med personer de selv anser for å være sleipe eller arbeidssky. I dette kommer også deres egne fordommer overfor andre som ikke er i jobb frem. De forbinder ikke-deltagelse i arbeidslivet med andre typer mennesker enn dem selv. De forsøker på denne måten å distansere seg fra stigmatiseringen forbundet med ikke å arbeide. Det kan også være at de med utsagnet ønsker å bevise noe for meg. Dette aspektet er drøftet i avsnittet om min rolle og forfølges ikke her (Del III, kapittel fire).

Holdningen som vises i utsagnet i overskriften, kommer til syne i informantenes fremtreden overfor systemet. Flere trekker frem viktigheten av å være imøtekommende og positiv hvis man skal lykkes med attføringsløpet sitt. Dette gjelder både i møte med saksbehandlere og i forbindelse med deltagelse på tiltak: *"Jeg møtte opp og var der til siste slutt. Noen på kurset ødela for alle, alle hadde ikke like bra motivasjon. De med lav motivasjon ødela litt. Når man gir blanke f synes jeg ikke man fortjener noe. Man må ta det med et åpent sinn og takknemlighet"* sier en av kvinnene.

Alle kvinnene har også vurdert jobbmarkedet i løpet av attføringsløpet sitt. Uavhengig om målet har vært å komme i arbeid eller å få uføretrygd, har de vurdert å avbryte tiltak og forsøke å få jobb i det ordinære arbeidsmarkedet på egen hånd. Dette kan gjenspeile ønsker om å være som alle andre eller det kan være at de synes ting tar for lang tid. Flere uttrykte frustrasjon over at de på tross av alder ikke var kommet lenger i livet. Vurderinger av arbeidsmarkedet versus attføring og uføretrygd kan også skyldes økonomiske avveininger, eller også ønsker om å klare seg selv slik en av kvinnene beskriver: *"Jeg har tenkt noen ganger at jeg bare burde avbryte (attføringen) og heller få meg en halv jobb. For egentlig trives jeg ikke med å gå på dette attføringsopplegget, jeg vil bli ferdig med det. Komme ut i verden. For du er jo veldig avhengig av Aetat. I en jobb så bestemmer man mer selv, nå er jeg så avhengig av Aetat, de er liksom bak meg hele tida"*. Denne informanten er en av dem som søker uføretrygd og i dette tilfellet kan det synes som om kvinnen opplever at systemet både er en hjelp og en hindring i forhold til både jobb og eventuell økning av uføregrad.

5.6 Stayerevne

Samtidig som kvinnene i utvalget passer inn i offerrollen og sykerollen, ser jeg at alle kvinnene har en evne til å holde ut. Det er vanskelig å si noe om hvorfor de ikke gir opp. Flere snakker om det såkalte flink-pike-syndromet, de vil være flinkest, pliktoppfyllende og godt likt, de holder kanskje ut fordi de vil vise at de prøver. Man kan si at kvinnene i større grad

enn mennene i utvalget er det man på engelsk kaller ”peoplepleaser”. De vil gjøre alle til lags; følger reglene og vil ikke at saksbehandler skal mistro deres motiver eller mislike dem. Noe som styrker denne tolkningen er at de fleste kvinnene var opptatt av å rettferdiggjøre sin situasjon. Det at de ønsker å gjøre alle til lags kan resultere i at de prøver tiltak de egentlig ikke har lyst til bare fordi ikke ønsker å si nei til saksbehandler. Det kan heller ikke utelukkes at andre motiver foreligger. Alle kvinnene, unntatt en, har erfaring med, og forventninger om lav lønn, og ofte også tungt arbeid. Blant dem som befinner seg i et partnerskap er det flere som i perioder har vært forsørget av partner. Dette kan forklare at enkelte kan ha større fritidspreferanser enn de kvinnene som bor alene og må forsørge seg selv.

Uansett om de søker attføring eller uføretrygd, gir ikke kvinnene opp, de blir periodevis sykmeldte, men holder ut til saken er løst.

5.6.1 Offerrolle og attføring

For å få for eksempel attføring vil det for enkelte lønne seg å fremstå som et offer fremfor en helt. At sykdommen er uforskyldt, lett å diagnostisere, at man gir uttrykk for at man trenger hjelp og at man ønsker å endre situasjonen sin taler for en innvilgelse av attføring. Fremstår søkeren som sterk, handlekraftig og ikke tydelig preget av sykdom eller hjelpeløshet kan det resultere i avslag på søknad om attføring. De fleste kvinnene i mitt utvalg er typiske ofre, og de fikk innvilget attføring. To av kvinnene har slitt med å få innvilget uføretrygd. Ettersom dette kan være en varig trygd er det naturlig at terskelen for innvilgelse er høyere enn på attføring. Men dem det gjelder har forsøkt å få innvilgelse over flere år. De har først slitt med å finne attføringsløp de klarer å gjennomføre og jobber de klarer å holde på. I forhold til Aetat/ NAV Arbeid ble kanskje disse kvinnene ”for mye offer”, noe som gjorde det vanskelig for saksbehandler å finne passende attføringsløp? Mens de i forhold til varig uføretrygd har for uklare sykdomsbilder og symptomer til å få innvilgelse. De er for syke for attføring og for friske til varig uføretrygd. Samtidig ser jeg at de har en utrolig stayerevne, de gir ikke opp kampen med å overbevise systemet om sine rettigheter.

Kapittel 6

6.1 Et problem som må fikses – mennene om sine attføringsløp

Innledning

Mine mannlige informanter, i alt fire stykker, har fullført sine attføringsløp, og kun en har et tidligere attføringsløp bak seg. Nedenfor følger sammenfatninger av deres beretninger om attføring. Mange av informantene kom selv inn på temaer beskrevet i teorikapitlet. Sammenligninger og drøftinger mellom foreliggende teorier og mine funn vil runde av presentasjonen av mennene.

6.1.2 Sykdom, stress og samlivsbrudd

De fleste av mine mannlige informanter har opplevd stress og psykisk sykdom som følge av samlivsbrudd og noen ganger i kombinasjon med konkurser. Bare en har søkt attføring på bakgrunn av fysisk sykdom. Mennene i alderen tretti til førtifem er blant dem som har hatt sammensatte problemer, mens de over førtifem har opplevd fysisk sykdom. Den fysiske sykdommen har krevd en total omlegging av både karriere og familieliv. Blant mennene med psykiske problemer kan det se ut som de psykiske problemene har vokst i takt med problemer på jobb og i samlivet. Kun en av mennene har utdanning utover videregående og alle har hatt jobber som har krevd mye arbeid, enten i form av lange dager, eller tunge fysiske oppgaver.

En forteller at han var svært involvert i arbeidet sitt, og da resultater uteble fikk han økonomiske problemer. Underveis tok familielivet skade både av mye arbeid og dårlig økonomi. Enkelte sto også uten jobb som følge av konkurs, og etter langvarig ledighet forsterket problemene seg i forhold til partner og egen psyke. Under intervjuene av de mannlige informantene opplevde jeg at flere av dem var lite villig til å snakke om de psykiske problemene, og flere ønsket ikke å snakke om grunnen til at de søkte attføring før samtalen hadde vart en stund. De var mer skeptiske både i forhold til å bli intervjuet og til intervjuets tema. Mennene var mer interessert i å snakke om de praktiske vanskelighetene de møtte mens de gikk på attføring. Flere uttrykte frustrasjon over dårlig økonomi: *"Jeg klarte ikke å leve av pengene jeg fikk på attføring, jeg hadde jo jobbet en del gratis før firmaet gikk konkurs, så grunnlaget for attføringspengene ble veldig lavt. Måtte på sosialet...det var utrolig nedverdiggende"*. I dette tilfellet var det ekstra vanskelig fordi den typen jobb han hadde hatt tidligere var basert på mye frivillig arbeid. Flere av mennene mener situasjonen hadde vært enklere om saksbehandler hadde ordnet økonomien slik at de ikke hadde behovd å gå mellom

de ulike etatene for å be om penger. Attføringsbrukeren behøver ikke vite hvor pengene kommer fra, bare pengene er der og dekker de daglige utgiftene. Ved flere anledninger ønsket enkelte å gi opp fordi inntektene ikke dekket utgiftene. På sosialkontoret følte flere seg mistenkeliggjort og ydmyket, de måtte legge frem en mengde dokumentasjon og forklare situasjonen flere ganger. To av mennene var svært kritiske til hvordan systemet var lagt opp økonomisk sett. Man blir gitt en mulighet, men med store økonomiske begrensninger som gjør det vanskelig å utnytte muligheten man blir gitt.

For flere av mennene var det legen som foreslo attføring. Andre hadde hørt om muligheten via bekjente og tok selv kontakt med NAV Arbeid etter langvarig ledighet. Flere forteller altså at samlivsbrudd har vært det siste i en lang rekke av hendelser som har ført til at de har fått psykiske problemer. Flere av dem har også utviklet alkohol- og/eller narkotikaproblemer. Hva som har kommet først i tid, eller hva som har vært utløsende årsaker er vanskelig å si. Av mennenes fortellinger er det heller ikke tydelige sammenhenger eller klart hva som startet det hele. De forteller at situasjonen utviklet seg umerkelig og at det var flere ting som skjedde parallelt. For meg virker det som samlivsbruddet kom som et resultat av alt det andre og at det samtidig var det som fikk situasjonen fra å være vanskelig til å bli utålelig. Mennene legger det også frem på denne måten. Enkelte hadde en klar oppfatning av når problemet oppsto og hvorfor, dette var fordi de knyttet det til en konkret hendelse. For en av dem var det for eksempel en arbeidsulykke som i første omgang førte til at han ble gående hjemme sammen med kona. Sammen med hans nedsatte evne til å delta i husarbeidet, dårligere økonomi som følge av lavere inntekt og all tiden de tilbrakte sammen, ble presset på forholdet så stort at det gikk i oppløsning. Enkelte andre forteller at jobben var det som gjorde en vanskelig situasjon verre; etter samlivsbruddet hadde han hovedansvaret for barna og på jobben møtte han lite forståelse da han ba om å bli tatt ekstra hensyn til i forhold til skiftplan. Han beskriver arbeidsplassen som en ”machodominert” arbeidsplass. Alle tegn på svakhet eller manglende mestring av egen situasjon ble sett på som svakhet. Han slet med å få hverdagen til å fungere med pendling, skiftarbeid og levering og henting i barnehagen. Det eneste arbeidsgiveren gjorde var å la ham slippe nattskift, noe som i sin tur forverret mannens økonomi. Det hele endte med sykmelding, med påfølgende oppsigelse av jobben. De jobbrelaterte problemene forsvant da han sa opp, men nye problemer oppsto. Ledigheten førte til at han mistet sosialt nettverk, begynte å sove lenger om morgenen og var oppe til sent på natt.

To av mennene forteller at de etter samlivsbruddet fikk ansvaret for barna, og de forklarer vanskelighetene med å få hverdagslivet til å fungere. Disse to har jobbet på

arbeidsplasser med flest mannlige ansatte og de forklarer at det var lite forståelse for at de måtte jobbe mindre fordi de måtte rekke barnehage og skole både på morgenen og ettermiddagen. Spesielt en av de mannlige informantene slet med ansvaret for barna. Hans situasjon var særlig vanskelig fordi flere instanser var innblandet og han følte seg overvåket i forhold til hvordan han mestret situasjonen som eneforsørger. Han fortalte at han på grunn av frykt for å miste barna forsøkte å klare alt selv, han turte heller ikke å be om avlastning i forhold til barna fordi det da kunne se ut som om han ikke mestret situasjonen. De fleste mannlige informantene har nokså like historier; de har opplevd stress på jobben eller i forbindelse med at jobben har opphørt, situasjonen har deretter blitt forverret av samlivsbrudd og utvikling av psykiske problemer. Selv om det var ytre hendelser som startet mennenes problemer, er det vanskelig å angi enkelthendelser som utløsende faktor fordi de beskriver hendelsene sammenfallende i tid. Flere av dem har i forlengelsen av de psykiske problemene fått problemer i forhold til alkohol og/eller narkotika. For enkelte var det problemene som utløste misbruk, hos andre var misbruket med på å starte problemene. Uansett rekkefølge forteller de at misbruket forsterket deres psykiske problemer. I neste avsnitt utdypes noe av dette.

6.1.3 Alkohol- og narkotikaproblemer

Mennene som har fått ansvaret for barna har følt ansvaret spesielt tungt og for å lette bekymringer, eller for å orke alle oppgavene med hus, jobb og familie alene, forteller en av dem at han fant trøst i ulike rusmidler. Han har ruset seg for å få energi til å holde hverdagen i gang, men så endte det hele tragisk med at alt raste sammen. Han som i utgangspunktet hadde fått omsorgsretten til barna mistet denne etter at rusbruken tok overhånd. Den andre mannen sa selv at han sa fra seg ansvaret for barna og han innrømmet å ha hatt problemer med alkohol i denne perioden. Det å miste ansvaret for barna ledet flere av dem til å miste det lille fotfestet de hadde hatt i et "normalt" hverdagsliv. Under noen av disse intervjuene uttrykte jeg undring over hvordan de beskrev overgangen fra nesten aldri å drikke, til å bli alkoholiker eller begynne med narkotika. For meg virket det som et voldsomt stort sprang. Det kom frem at de også hadde hatt fysiske smerter i kombinasjon med bekymringer. Fra ungdomstida hadde de hatt kontakt med rusmiljøer eller prøvd narkotika. Selv om de ikke hadde brukt på mange år, visste de hvor de kunne få tak i narkotika. I forhold til alkohol er ikke tilgang noe problem, men mens det tidligere var brukt lite og stort sett i sosiale sammenhenger, ble bruken nå sett på som en måte å få litt avstand til problemene. De satt alene hjemme og

skyldfølelse og bekymringer tok overhånd. En klarte å komme seg ut av rusmisbruket selv, søkte attføring og fikk rutiner i hverdagslivet som gjorde det lettere å komme seg på rett spor igjen. Den andre måtte avvendes på institusjon før han kunne begynne på et attføringsløp. En av dem beskriver situasjonen slik: *”Jeg fikk god hjelp. Man blir veldig ødelagt psykisk. Men jeg har greid å bygge meg opp igjen, skaffet meg jobb selv, der jeg jobber nå fikk jeg fast ansettelse etter ni måneder på praksis. Etter det så har jeg vært der”*.

Tre av mennene har hatt psykiske problemer som følge av samlivsbrudd kombinert med motgang i arbeidslivet, og for to av dem, påfølgende bruk av rusmidler som igjen forsterket de psykiske lidelsene. På tross av at de har hatt psykiske problemer har jeg ikke opplevd dem som usikre på seg selv på samme måte som kvinnene fortalte. Dette kan selvfølgelig ha sammenheng med at de ikke ville fortelle meg om slike problemer. Men når jeg studerer materialet mitt virker det mer som om mennene fikk problemer i forhold til bestemte ytre hendelser. De hadde hatt god selvtilit før, men da problemene oppsto, klarte de ikke å takle dem, og det er da de har fått psykiske vansker og mindre tro på seg selv. Etter attføringsløpet, som etter min definisjon er vellykket for alle, har de gjenopprettet selvtiliten sin. Problemet er løst, og de har det bra igjen.

Informanten over førtifem år er den eneste som ikke har opplevd samlivsbrudd, og som heller ikke sier noe om rusproblemer. Hendelsesforløpet var noe annerledes og utgangspunktet var fysisk sykdom, fremfor psykiske problemer. En annen faktor som også er annerledes er familiesituasjon. Mens de andre hadde små barn, og var i etableringsfasen, var han veletablert og hadde voksne barn. Den fysiske sykdommen krevde total omlegging av livet. Aktivitetsnivået ble minimalt og sykdommen var så alvorlig at avhengigheten av andre ble total. Imidlertid bedret sykdommen seg og et attføringsløp kunne settes i gang. Uføretrygd ble foreslått, men avslått av informanten. Han ønsket ikke en situasjon preget av passivt mottak av stønad. Økonomien ble også her dårligere, men ettersom familien ikke var i etableringsfasen klarte de å redusere utgifter til det minimale, slik at økonomien ikke ble en ytterligere belastning.

Av de mannlige informantene valgte de fleste et attføringsløp preget av arbeidspraksis. Enkelte valgte kortvarige kurs eller utdanninger, men i de fleste tilfellene var disse nært knyttet til praktisk arbeidsliv. Nedenfor utdypes deres attføringsløp, og som senere drøfting vil vise, kan en se forskjeller mellom mennenes og kvinnenes type attføringsløp.

6.1.4 Mennenes attføringsløp

Kun en av de mannlige informantene valgte utdanning som en del av attføringsløpet. Han gikk et par år på skole, for så å være i arbeidspraksis. Alle de andre valgte kurs med varighet under et halvt år, kombinert med arbeidspraksis. Flere av dem fikk jobb der de hadde hatt praksis, eller via kontakter de knyttet i løpet av praksisperioden. Alle mennene hadde klare ønsker om hva de ville da de påbegynte attføringen. De fleste valgte kortvarige og praktiske tiltak som gjorde at de hadde god kontakt med arbeidslivet underveis. De fleste holdt seg også innen samme arbeidsfelt de hadde hatt tidligere.

Alle forteller at de opplevde stor frihet i forhold til valg av yrke og utdanning, samt fleksibilitet i forhold til tidsperspektivet attføringen skulle gjennomføres på. En av informantene forteller at han satt stor pris på den friheten han ble gitt, men at han samtidig tror han selv var en del av grunnen til denne friheten: *"Noen satt der bare for å sitte der (på AO-kurs), men jeg fikk alltid ros for at jeg lette etter jobber, søkte på to tre jobber hver dag. Jeg var aktiv jobbsøker i forhold til veldig mange der nede. Det merket de (Aetat). Det kan også være derfor jeg fikk det veldig fritt. Ingen sa jeg måtte gjøre det eller det. Jeg har ikke sett journalen min her, så jeg vet ikke hva som står om meg. Men jeg har syntes at Aetat har gitt meg frie hender "bare gjør som du vil du" "du styrer deg selv, du gjør i hvert fall noe!" sa de til meg".*

Enkelte fikk avslag på første ønske, eller de opplevde at de ikke klarte å gjennomføre det attføringsløpet de hadde satt seg fore, i disse tilfellene var de raske med å finne nye tiltak. En av disse beskrev egen reaksjon på avslag slik: *"Jeg ble skikkelig forbanna, fikk lyst til å sykmelde meg, skjønnte ikke hvorfor Aetat skulle ødelegge for meg. Jeg kunne jo få jobb hvis jeg bare fikk det førerkortet. Hadde jeg hatt penger så hadde jeg ordnet det selv".* Han forklarte at selv om han ikke forsto det da, skjønnte han i ettertid hvorfor han fikk avslag på ønskene sine. Fysisk sykdom var grunnen til at andre ikke klarte å gjennomføre attføringsløpet slik de først hadde tenkt. Flere attføringsløp ble påbegynt, men måtte avbrytes. I disse tilfellene måtte restarbeidsevne utredes, og derfor måtte flere tiltak prøves. En av disse forteller at han begynte bestandig ved godt mot, men etter en stund forsto han at jobben eller kurset ble for tungt for kroppen. Han fikk vondt i hodet, og tidligere sykdomssymptomer dukket opp igjen. Et av de første attføringstiltakene han prøvde var et ettårig studium: *"Der var jeg i åtte uker. Det ble for tøft. Vi skulle lese seksti - sytti sider hver dag, gjennomgå det på skolen. Det ble for mye for meg, jeg begynte å bli sliten, hadde vondt i hodet hver dag. Jeg ble lei".* Han sluttet på skolen og var sykmeldt en periode, hvorpå han begynte å søke jobber

igjen. Via kontakter han hadde fått da han var på arbeidspraksis fikk han et tips om en jobb han kunne søke på, noe han også gjorde. Etter noen intervjuer fikk han tilbud om jobb. Denne jobben har han ennå, og han trives godt og mestrer hverdagen bra.

6.1.5 Motivasjon

Alle informantene er enige om at for å lykkes må man være motivert. Man må ville gjøre noe med situasjonen sin. For å holde motivasjonen oppe er det viktig å ha en saksbehandler som er lett å prate med. Alle mennene synes de hadde hatt en saksbehandler de kunne prate med og som sørget for at ting ikke tok unødvendig lang tid. Flere nevnte at den vanskelige økonomiske situasjonen de havnet i, hadde en negativ effekt på motivasjonen til å fullføre utførelsesløpet. Men her var det litt ulik vektlegging av økonomiens betydning. De yngste informantene slet mest økonomisk, mens de eldste klarte den reduserte inntekten bedre. De var ferdige med store lån på hus og bil, og trengte bare å justere litt på utgifter og vanlig forbruk.

I løpet av perioden var alle innom Arbeidsorienteringskurs (AO-kurs), noen var der bare en gang, for så å kun ha møter med saksbehandleren sin, mens andre var der helt til de hadde utarbeidet en handlingsplan. En av dem forteller at før han søkte om utførelse deltok han på tiltak for ordinære arbeidssøkere, noe han måtte dersom han skulle få dagpenger. Men uten motivasjon og innsats fikk han ikke jobb, og til slutt ble situasjonen så vanskelig at han valgte å søke om utførelse. Som tidligere nevnt var det flere av mennene som hadde psykiske problemer og i vanskelige perioder slet de med å holde motivasjonen oppe. Da var det spesielt viktig med en saksbehandler de kunne prate med. En av de eldre informantene forklarte at han holdt motivasjonen oppe ved å ”spille på lag med saksbehandler”. Han prøvde tiltak saksbehandler foreslo, selv om han i utgangspunktet var litt skeptisk. Dette gjorde igjen at når det var noe han ville prøve som saksbehandler var skeptisk til, fikk han lov til det. Han mente det var avgjørende for ham at han møtte saksbehandlere og andre ansatte på NAV Arbeid med et smil og en velvillig innstilling. Som han sa: ” *En får ingen hjelp ved å være sur og gretten, da synes ikke saksbehandler det er noe hyggelig å samarbeide, nei, vil en ha noe så må en gjøre noe for å få det, saksbehandler er også bare et menneske*”. Å ha en god tone med saksbehandler holdt hans motivasjon oppe.

6.1.6 Livet etter attføring

Alle de mannlige informantene er i dag i ordinær jobb. De forteller at de trives godt. De som hadde psykiske problemer har det bedre i dag, blant annet fordi de føler de mestrer hverdagen igjen. Til spørsmål om de ville søkt om attføring på ny dersom det skulle bli aktuelt, svarer alle at det ville de. En av dem forteller at han er strålende fornøyd, selv om han har en jobb som mange rangerer som "lavstatusyrke": *"Jeg har faktisk fått en del ansvar i jobben min. Jeg har stor omstillingsevne, jeg møter mange forskjellige folk, jeg kan snakke med en mangemillionær og like etterpå en narkoman på gata. Alle kategorier mennesker kommer og snakker med meg, og jeg må kunne snakke med dem på deres bølgelengde. Jeg må altså være litt fin, og vanlig... og litt uvanlig".* Han ser det positive der andre ser det negative, dette gjør at han går inn med full innsats på alle områder av jobben. Noe av grunnen til at han trives så godt er nok også at han blir tatt hensyn til, da han begynte fortalte han alle om bakgrunnen sin, og dersom han blir sliten setter han seg ned og hviler. Han forteller at han er glad fordi han er blitt helt frisk: *"Jeg var virkelig syk i begynnelsen av sykmeldinga mi, jeg kunne gå en tur i byen, og plutselig visste jeg ikke hvor jeg var. Da måtte jeg ringe hjem og få noen til å hente meg. Politiet måtte kjøre meg hjem noen ganger også. Men nå, nå er alt bare fryd og gammen, jeg føler meg frisk og alle sier jeg ser frisk ut!"*.

Flere av de andre har også fått tildelt ansvar på jobben, yrkene deres er nokså ulike, men alle er blitt tiltrodd ansvar enten for bestemte arbeidsområder, arrangementer og også personale. Blant mine mannlige informanter finner jeg lite som tilsier at attføring ses på som en enkel utvei til betalt utdanning, eller en akseptabel inntektskilde. De hadde alle jobber forut for attføringen, og de var vant til å jobbe mye og eller tungt. Det at de fleste også trekker frem økonomien som problematisk tyder på at de ikke anså attføringspengene som en inntektskilde som de kunne leve med eller av. Blant dem som hadde mulighet til å søke varig uføretrygd ser jeg også at dette ble avslått fra deres egen side. De ønsket å delta aktivt i arbeidslivet. Som en av dem sier: *"Jeg kunne gått rundt i dag som et sosialt kasus, men hva for glede ville jeg hatt av det? Gått på uføretrygd og ikke gjort noen ting. Det er klart at hadde jeg ikke fungert i noen ting måtte jeg jo hatt uføretrygd, men hadde jeg fått noe ut av livet da? Da er det bedre å prøve selv om det ikke er det samme yrket som man har hatt før. Det går an å ta en omskolering og en omstilling. Ta seg selv i nakken og si at dette greier jeg, dette skal løse seg. Kan ikke si at nei, dette går ikke, jeg får tenke på det, får vente til i morgen og se hva jeg kjenner da. Så går den ene uka etter den andre"*.

Dersom ikke alle hadde hatt lønnet arbeid forutfor attføring kan det hende de hadde vurdert annerledes. I forhold til teorier om utstøting kan det virke som langvarig lediggang og sykdom for flere av dem har ledet til vanskeligheter med å vende tilbake til arbeidslivet. For de eldste informantene skulle en tro at det ble vanskeligere å få arbeid etter attføringen. Blant mine informanter var det ikke noe som tydet på at de som var eldre slet mer for å få jobb i etterkant. Faktisk fikk alle mennene jobb relativt raskt etter endt attføringsløp. Dette kan nok forklares på flere måter, men jeg mener det har sammenheng med type jobb de søkte. De fleste valgte arbeidspraksis i stedet for utdanning, noe som innebar korte attføringsløp med jevn kontakt til arbeidslivet. Flere av mennene fikk jobb der de hadde hatt arbeidspraksis, eller gjennom kontakter de hadde fått på praksisplassen.

Felles for både de kvinnelige og mannlige informantene, var at psykisk sykdom var en del av bakgrunnen for å søke attføring. Samtidig ser jeg at psykisk sykdom hos mennene ikke har vært problematisk i forhold til gjennomføringen av attføringsløpet. Mens det for kvinnene ofte har ledet til forsinkelse, avbrudd eller andre vanskeligheter med å gjennomføre attføringsløpet. Om det er et resultat av at mennene hadde bedre mestringsfølelse, seleksjonsmekanismer i attføringssystemet (Hansen 1998), eller type attføringsløp, drøftes nedenfor. Forskjeller i hvordan menn og kvinner forholder seg til det å være syk kan også ha betydning for attføringsløpet. Ideen om betydningen av selvbildet i forhold til attføringsløpets utfall blir også en del av denne drøftingen.

6.2 Menn og kvinner i attføringssystemet – en drøfting

Mine mannlige og kvinnelige informanter opplever attføring og møtet med systemet ulikt. Om dette skyldes at de i utgangspunktet oppfører seg ulikt, eller om menn og kvinner møtes ulikt er vanskelig å si. Det kan imidlertid synes som om mine mannlige informanter i mindre grad har følt at de må bevise at de fortjener attføring, mens dette har vært sentralt i kvinnes beskrivelser av møtet med systemet. Men som utdragene av både mennenes og kvinnes fortellinger viser, er det også flere sider av attføringen som oppleves likt. For eksempel deler de synet på viktigheten av god motivasjon for å lykkes. Men i vurderingen av hva som kjennetegner et vellykket attføringsløp vurderer mennene og kvinnene forskjellig. Mennene mener de har lykkes når de er i fast ordinær jobb, mens kvinnene kan sies å ha lavere ambisjoner og mener de har lykkes når attføringsløpet er fullført.

I forhold til andre sider ved attføringen trer det frem nokså ulike sider ved mennenes og kvinnes attføringsløp. Flere av kvinnene har uklare symptomer og uklare mål i forhold

til arbeid, utdanning og restarbeidsevne. Dette kan ha bidratt til at de har vært gjennom flere avbrutte attførings tiltak i ett og samme attføringsløp, og påfølgende lav mestringsfølelse av sin situasjon. De fleste forteller at de har lav selvtillit, den lave selvtilliten bidrar heller ikke positivt til mestringsfølelse eller motivasjon. Med tanke på at alle nevner motivasjon som noe av det viktigste for å lykkes med attføring er dette et viktig aspekt. Flere forskere har trukket frem motivasjon for å lykkes (Andreassen & Lorentzen 2002). Jessen (1997) bruker begrepene opprinnelig innstilling og ønske om å delta, ord som mine informanter brukte da de beskrev egen motivasjon. Alle informantene forteller at attføringen ikke ga positive resultater før de var motiverte. De måtte ville endre situasjonen fordi de ønsket noe bedre, ikke fordi de ville unngå å miste stønader. Samtidig økte deres motivasjon da de oppdaget at samarbeidet med saksbehandler gikk bedre. Dette gjorde at flere utholdt dårligere økonomi i attføringsperioden.

Informantene forteller også at motivasjonen endret seg i løpet av attføringsløpet. Blant mennene med rusproblemer var det lav motivasjon i begynnelsen av attføringen, og ikke før denne problematikken var løst fikk de motivasjon til å endre egen situasjon. Med unntak av en kvinnelig og en mannlig informant forteller samtlige at de slet med motivasjonen da de opplevde vansker med å gjenopprette kontakten med arbeidslivet. For de fleste var dette forutfor attføringsløpet, eller i startfasen på AO-kurset. Så fort informantene følte at de hadde god kommunikasjon med saksbehandler og et attføringsløp de følte de hadde bestemt selv, forteller alle, unntatt de to som søker uføretrygd, om økt motivasjon. De to kvinnelige informantene som søkte uføretrygd, forteller om lav motivasjon i fasen de er i nå. De er i førtiårene og uttrykker at de har forsøkt lenge nok. De ønsker endelig løsning av sin sak. Jessen (1997) beskriver et liknende bilde av motivasjon. Hun fant blant sine respondenter at de som i utgangspunktet hadde god motivasjon, ble tjuetre prosent mer motivert i løpet av prosessen, litt over halvparten fortalte at motivasjonen var uendret. Blant dem som i utgangspunktet var negative ble førti prosent mer positivt innstilt utover i prosessen. I likhet med mine to informanter som søker uføretrygd, fant Jessen (1997) også at blant hennes respondenter som søkte uføretrygd var det en større skepsis og lavere motivasjon i forhold til attføringsprosessen.

6.2.3 Uklare sykdomsbilder og lav selvtillit - sykerollen

Hansen (1998) finner også at kvinnene han undersøker sliter i attføringssystemet fordi de har uklare sykdomsbilder, med blant annet muskel – og skjelettplager. Dette gjør det vanskelig å

finne passende attføringsløp. Han skriver også om seleksjonsmekanismer i attføringssystemet, hvor han mener at menn oftere lykkes med attføringsløp fordi deres væremåte passer bedre med systemets logikk og krav. Blant mine informanter finner også jeg at mennene lettere har fullført attføringen, mens kvinnene oftere har måttet avbryte og bytte attføringsløp. Ut fra deres fortellinger ser jeg at mennene er mer konkrete og resultatorienterte enn kvinnene. De har forklart problemet, sagt hva de ønsker å gjøre i stedet, og gjort dette. Samtidig har deres attføringsløp vært preget av praktiske tiltak og nær kontakt med arbeidslivet. Fortellingene til de mannlige informantene var mindre strukturerte enn kvinnes, men ønskene deres var tydeligere. Under intervjuene med mennene snakket de lite om følelser, og de forsøkte ikke i noen særlig grad å finne ut rekkefølgen på problemene eller kategorisere noe som verre enn noe annet. De redegjorde for problemet, og deretter hvordan de løste det. De kvinnelige informantenes fortellinger var mer strukturerte, og de var tydelig mer vant til å snakke om seg og sin situasjon. I tillegg virket de mer komfortable med å snakke om sin sykdom og sin rolle som syk. Deres fortellinger var imidlertid mindre konkrete og mindre resultatorienterte. De var opptatt av å fortelle hvor syke de var, hvor vanskelig de hadde det, og at de virkelig fortjente hjelp fra det offentlige. Jeg fikk inntrykk av at kvinnene identifiserte seg mer med rollen som syk, mens mennene snarest mulig ville ut av sykerollen. Dette kan kanskje ha sammenheng med forskjeller i mennenes og kvinnes selvilde. Mennene hadde klare oppfatninger om hvem de var og at de gjorde noe viktig forutfor det som førte til attføring. De forklarte det med ytre hendelser i stedet for å relatere problemet til egen person. Kvinnene hadde hatt uklare roller med lav tilknytning til arbeidslivet, flere hadde vært hjemme over lengre tid, hvor de hadde vært avhengig av sin manns inntekt. For tidligere generasjoner ville ikke dette vært problematisk, men de kvinnelige informantene fortalte at de følte press på å finne seg lønnet arbeid samtidig som de skulle ha huset rent. Det å være syk, førte for flere av dem til en legitim rolle, de hadde en god grunn til ikke å delta i arbeidslivet. Denne ulikheten mellom menn og kvinner kan også ha sammenheng med hvordan kjønne tradisjonelt er inndelt. Mannen skal være sterk og den som sikrer inntekt, kvinnene er den som skal sikre ivaretagelse av de myke verdiene; ta seg av hjem og familie og vise omsorg. Deres inntekt har vært en ekstraintekt ved siden av familiens hovedinntekt som mannen har stått for. Dette kan ha bidratt til at kvinnene lettere har taklet sykerollen.

Nesten samtlige kvinnelige informanter sa at de var redde for ikke å bli trodd da de søkte attføring. I de tilfellene der psykiske problemer var hovedgrunnen til attføringen kom det også frem at det var vanskelig å få omgivelsene til å tro at de var syke. Så fort de viste seg ute ble folk mistenksomme ”er ikke du syk? Burde ikke du være hjemme?” var holdninger

flere av dem møtte. Under intervjuene viser flere denne tankegangen selv, og uttrykket ”den som *vil* får det til” viser dette. Alle informantene forteller at de har opplevd langvarig sykmelding som vanskelig, og beskriver tanker og situasjoner som kan kategoriseres som stigmatiserende. Flere beskriver bekymringer for hva andre kommer til å tenke, de er redde for å bli oppfattet som snyltere og som late. Det ender for flere av informantene at de isolerer seg for å slippe å møte folk. De dagene de kunne gått ut fordi de følte seg i god form velger de likevel å bli hjemme for å slippe unna blikk og kommentarer.

For enkelte var også det å få en legitim sykerolle med på å bekrefte eget dårlig selvbilde. I forbindelse med attføringen forteller kvinnene om en følelse av ikke å bli sett, ingen av mennene snakker om dette. Ettersom kvinnene fremstår som mindre selvsikre enn mennene, kan det hende de var mer opptatt av andres anerkjennelse. Det å bli lagt merke til og hørt på gir en anerkjennelse som kanskje i sin tur kan øke selvtiliten. Behovet for anerkjennelse viser også at det å tilhøre et sosialt eller kollegialt fellesskap ble ansett som viktig. Flere av kvinnene fortalte at de følte de like godt kunne være hjemme for ingen visste hvor de var eller hva de gjorde likevel. Når man er en del av et fellesskap er det alltid noen som venter på deg og som lur på hvor du er dersom du ikke kommer til fast tid. Mennene nevnte ingen ting om at de følte seg oversett av systemet. Da de først kom i gang med attføringsløpet var de fokusert på oppgavene og ikke på problemer og plager. Blant respondentene til Jessen (1997) var også mennene i større grad fornøyd med attføringsløpet enn kvinnene. De mannlige respondentene var jevnt over mer fornøyd med service og informasjon underveis i attføringen. I vurderingen av sluttresultatet fant hun små forskjeller, men i de tilfellene mennene var mer fornøyd hadde dette sammenheng med at de oftere fikk gjennomslag for sine ønsker. Dette kan skyldes at flere av attføringstiltakene er tilpasset menn, og at menn er mer pågående i møtet med det offentlige. Dette kjennetegner, som vist ovenfor, også mine informanter. Mennene var mer konkrete og krevde mer, mens kvinnene var utydelige og sykdomsfokusert fremfor løsningsorientert. Jessen (1997) mener at attføringsapparatet er mer imøtekomende overfor menn fordi de oppfattes å være ”nærmere brukervedvirkningsidealet om en aktiv og mer selvhjulpne bruker” (Jessen 1997:44). I tråd med Parsons (1975) sykerolleteori kan det tyde på at mennene er mer opptatt av å følge forventningene om å gjøre seg selv frisk, mens kvinnene i mindre grad handler aktivt for å bedre egen rolle. Flere av mennene passer på lik linje med kvinnene inn i offerrollen og de fikk innvilget attføring. Men fordi mennene ikke er blitt hengende ved offerrollen, har de kanskje lettere gjennomført løpene sine.

Kvinnernes lave selvtillit kan ha ført til at de ikke har turt å satse ordentlig i atferingsløpet sitt. Ettersom de følte de hadde mislyktes tidligere, kan det hende de i atferingssammenheng er redde for å mislykkes igjen. Da kan det virke tryggere å holde på sykerollen. Mange er vant til å mislykkes, og dette fører til at mange, av frykt for å mislykkes, ikke tør å prøve ordentlig. Det er bedre å mislykkes på noe man ikke har lagt all sin innsats og sjel i, enn å mislykkes når man virkelig har prøvd. Lav selvtillit, eller liten tro på at man kan endre egen situasjon, påvirker graden av motivasjon i atferingen. Motivasjonen til informantene har variert i ulike perioder av atferingen, men det virker som om kvinnene har større problemer enn mennene i forhold til å motivere seg til å gjennomføre tiltak. Lykkes man med atferingen fører dette til en helt ny situasjon, og som vist gjennom mine drøftinger er kvinnene i større grad opptatt av å holde på nå - situasjonen. Andreassen & Lorentzen (2002:59) forklarer at ”noen av deltakerne er ikke redde for å mislykkes, det har de stor erfaring med. Men de er svært redde for å lykkes (...), for da har de tatt et viktig skritt mot det ordinære arbeidsmarkedet”. De mister med andre ord tryggheten i sykerollen og må stå på egne ben som ordinær arbeidssøker.

6.2.4 Stressteorier

I følge stressteorier (Hansen 1998) vil langvarig arbeidsløshet føre til økt sannsynlighet for sykdom. Flere av informantene forteller at de fikk problemer etter at de ble arbeidsledige. De fikk dårligere økonomi, ble usikre på hva de ville med livet sitt og hva slags type jobber de kunne søke. De opplevde lavere status, mindre sosial kontakt og bortfall av kollektiv deltakelse og kollektiv identitet. Å gå ledig bidro til å redusere selvtilliten ytterligere. Dårligere økonomi gjorde at flere måtte sitte hjemme fordi de ikke hadde råd til å gå ut med venner. Den sosiale isolasjonen førte til mer grubling og negative tankebaner. Flere forteller at de savner å være en del av et arbeidsfellesskap, for selv om de er i arbeidspraksis er man ikke likestilt med de andre ansatte. Lønnen er lavere og den kommer fra en annen arbeidsgiver. Informantene sier de er en del av fellesskapet, men likevel litt utenfor.

Flere av informantene forteller at fysiske plager blir verre når de får det vanskelig sosialt eller psykisk. Det går fint å ha en plage eller et problem, men når flere sider ved livet blir problematiske, blir alle plager ekstra merkbare. Nesten alle sier de ønsker å vende tilbake til ordinært arbeid, men samtidig har flere av de som har forsøkt opplevd at stress i jobben fører til problemer med å klare hverdagen. Flere har hatt det vanskelig privat samtidig som det er stort arbeidspress på jobben, dette har igjen ført til flere langvarige sykmeldingsperioder.

Mennenes ytre påkjenninger, eller livskriser som de også kan kalles, førte til stressreaksjoner som igjen ledet dem over i depresjon og psykisk ustabilitet. Det kommer frem at både mennene og kvinnene har fått stressreaksjoner som følge av personlige problemer kombinert med, eller som har ført til, tap av arbeid. Følelsen av stress har vært vedvarende mens de har vært uten arbeid og preget av fysisk eller psykisk sykdom. Særlig kvinnene forteller at de opplevde dobbelt press, press fra systemet om å bli friske å delta i arbeidslivet, press fra partner om å tjene penger, men også at de skulle holde hjemmet rent og ryddig. Kombinert med ytre press forteller alle at de også selv ønsket å kunne delta i arbeidslivet på lik linje med andre. De følte seg mindre betydningsfulle fordi de ikke hadde betalte jobber utenfor hjemmet. For å komme ut av denne stressende situasjonen måtte man enten begynne i ordinært arbeid, eller få innvilget en varig stønad. Blant kvinnene kan det virke som om flere anså det som enklere og bedre å få en varig stønad. Enkelte hadde gitt opp kampen om å komme tilbake i ordinært arbeid, og ville ha en endelig godkjenning av at de var for syke til å arbeide ute, og fokus var derfor mest på å få en varig uføretrygd.

Det synes betimelig å anta at informantene i forbindelse med arbeidsløshet, sykdom, samt det å være i et avhengighetsforhold til staten kan oppleve stress og dermed økt sjanse for sykdom. De kan oppleve det Hansen (1998) beskriver som en kronisk stresstilstand der de grunnleggende behovene ikke dekkes.

6.2.5 Utstøting eller utestenging?

Noen av informantene hadde ikke jobb før de søkte attføring og i disse tilfellene vil det være naturlig å anta at sykdommen gjorde det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet. Flertallet av informantene hadde jobb de mistet eller sa opp. Flere opplevde at det var vanskelig å komme tilbake i arbeidsmarkedet. Enkelte mener at deres langvarige ledighet skyldtes manglende utdanning og erfaring. Sykdom kan ha gjort det vanskelig å få jobb for enkelte av dem, de fungerte dårlig i hverdagen og dette førte igjen til at de var lenge utenfor arbeidsmarkedet. Flere opplevde at arbeidsgivere var skeptiske fordi de ikke hadde arbeidet på lenge. Hansen (1998) skriver om negativ avhengighetsvarighet, jo lengre man er utenfor arbeidslivet, jo vanskeligere blir det å vende tilbake. Flere av informantene beskriver egen situasjon og forhold til arbeidsmarkedet på denne måten. Samtidig er det tydelig at flere av dem ikke var spesielt aktive jobbsøkere. I startfasen av ledigheten viste mange manglende evne til å ta tak i problemene og begynne å søke på jobber. Da de omsider begynte å søke på jobber, hadde flere av dem vært ledige lenge, og flere var fortsatt fysisk eller psykisk syke.

Etter at de begynte på attføring, var det flere som ble aktive jobbsøkere. I dag er det kun et fåtall som står uten ordinær jobb. Ettersom innsatsen var relativt lav i forhold til jobbsøking, er det vanskelig å si noe sikkert om de ble utstøtt eller utestengt fra arbeidslivet, eller om lav innsats og lav motivasjon er grunnen til at de ikke fikk jobb. En av informantene som har vært langvarig syk forteller at hun ikke har opplevd problemer med å få innpass i arbeidslivet. Problemet har snarere vært å holde på jobben, ettersom sykdom har gjort det vanskelig å kunne følge faste arbeidstider og regelmessig oppmøte. Her kan man kanskje si at arbeidslivet ikke har klart å tilpasse seg de bestemte tilretteleggingene det har vært på behov for, og det dermed er snakk om utstøting. På den annen side er det snakk om såpass store tilpasninger som må til at det for de fleste i praksis ikke lar seg gjennomføre i en ordinær bedrift, i så tilfelle er det snakk om avdekning av problemer i et vanskelig arbeidsmarked. I henhold til Hansens (1998) teori om negativ varighetsavhengighet, kan det sies at attføringsbrukeres lange tiltak kan ha gjort det vanskeligere for dem å komme ut i arbeid igjen. Men i følge Hansen er det ikke helseproblemer som er årsak til varighetsavhengigheten dette fordi han ikke finner noen klar sammenheng mellom diagnose og utfall. I enkelte tilfeller er det ikke entydig at det er informantens helsetilstand som er årsak til lang trygdekarriere. De mener selv at det er sykdom som hindrer deltagelse, noe også diagnosene til en viss grad støtter. Samtidig er det en rekke andre faktorer som kan være med å påvirke: lav utdanning gjør blant annet overgangen til arbeid vanskeligere. Uklare sykdomsbilder kan også jobbe mot bruker i forhold til å oppnå varig trygd.

Det er imidlertid klart at i noen tilfeller ser man utstøtingsmekanismer i virke. Da enkelte av de mannlige informantene fikk ansvaret for barna, møtte de liten forståelse fra arbeidsgiver og kolleger da de trengte tilpasninger i forhold til arbeidstid. Det hele endte med å måtte si opp jobben. Teorien om utestenging trekker frem at marginaliserte grupper vil ha problemer med å få arbeid eller returnere til arbeid fordi de antas å være mindre effektive og mer syke enn andre arbeidssøkere. Dette innebærer at mine kvinnelige informanter burde slite mer med å få seg jobb enn mine mannlige informanter. Av mine funn er det vanskelig å si noe om dette ettersom flere av kvinnene ikke er ferdig attførte. Men i forkant av attføringen ser jeg at begge kjønn sliter med å få seg jobb. Dette har sammenheng med lav motivasjon, men det kan også ha sammenheng med at de som syke antas å være ressurskrevende for arbeidsgiver. Teorien bygger også på to grunnleggende antakelser det ikke er enighet om. Den første er at alle ønsker å jobbe, og den andre at alle samfunnets goder er knyttet til deltagelse i arbeidslivet. Blant enkelte av mine kvinnelige informanter oppfatter jeg at tid til å ta vare på hjem og familie verdsettes høyere enn deltagelse i arbeidslivet. De ønsker altså ikke å arbeide

utenfor hjemmet fordi arbeidslivet ikke forbindes med et udelt positivt gode. For dem betyr det i stedet stress og mas, hardt arbeid og dårlig betalt for egen innsats.

6.2.6 Nyttmaksimering

I følge økonomiske teorier vil spørsmålet om å søke attføring innebære en avveining mellom inntekt og fritid. Noen av de kvinnelige informantene har sykdommer som gjør at de ikke kan jobbe fullt, derfor jobber de i halv stilling og mottar halv uføretrygd. Enkelte av disse har partner som tjener bra og økonomi trekkes heller ikke frem som problematisk. Denne ordningen virker som en ordning alle parter er fornøyd med. Egen inntekt er ok, og partner tar seg av hovedutgifter, samtidig som det blir nok tid til å ordne i huset og hjelpe barna. Disse informantene er ikke spesielt motiverte til å delta i arbeidslivet. Med i avveiningen av nytten mellom inntekt og fritid er helsetilstand, familieliv og grad av økonomisk frihet. Når tidligere inntekt var lav, vil ikke forskjellen mellom trygdeytelsen og lønn være så stor. På grunn av lav utdanning og begrensninger i forhold til type arbeid, vil heller ikke fremtidig lønnsinntekt være særlig høy. I denne situasjonen vil fritidspreferansene bli sterke, og partners høye inntekt bidrar til å bevare situasjonen.

Noe av det samme kan sies om flere av de andre kvinnelige informantene. Ettersom det kun er en som har utdanning over videregående skole, er det sannsynlig at de vil få jobb i lavtlønnede yrker, som i tillegg ofte er fysisk belastende. Men følger man arbeids – og fritidsmodellen slavisk passer den best på de informantene som søker uføretrygd. Det er disse som i utgangspunktet kan antas å ha høye fritidspreferanser kombinert med dårlig helse. De som søker attføring med mål om å få jobb vil sannsynligvis ikke ha en slik preferanse for fritid. De har snarere ønske om å få jobb, og spesielt da om å få en mer ønsket og velegnet jobb enn de har hatt tidligere. Helsetilstand vil påvirke hva slags løp de ønsker seg, hvor lang tid det tar og om de er friske nok til å gjennomføre løpet. Stønadsnivået vil muligens påvirke om de har råd til å søke attføring, men på grunn av lav inntekt tidligere ser de ikke på lav stønad som noe direkte problem. I tillegg vil flere få lavere skatt, utsettelse på lån hos banken og hjelp fra NAV Velferd (tidligere sosialkontoret). Flere av de kvinnelige informantene argumenterer på denne måten. Det kan virke som om de har andre mål og dermed et annet tidsperspektiv enn de som søker varig uføretrygd. Blant dem som søker arbeid gjennom attføring er det ingen av kvinnene som trekker frem tidsperspektivet som negativt. Dersom personen selv ønsker omskolering vil fokus være på den muligheten attføringen gir, fremfor de økonomiske begrensningene attføringsløpet kan innebære. Dette er også tydelig blant flere

av kvinnene. De mener attføringsløpet er vellykket i kraft av muligheten det gir, en mulighet til et bedre yrkesliv og privatliv de ikke ville hatt uten attføringen. Der jeg mener resultatet av attføringen bør være fast ordinær stilling for å kunne kalles vellykket, mener brukerne at bare det å ha gjennomført et løp er vellykket. Mennene deler i større grad min forståelse av et vellykket attføringsløp, dette har nok noe med at alle sammen også har kommet over i ordinær stilling.

Om det er bevisst nyttemaksimering eller følelser og ønsket om noe bedre som ligger bak søknaden om attføring, er vanskelig å si, sannsynligvis er det begge deler. Blant mine informanter ser jeg at alle ønsker å komme ut av en vanskelig situasjon samt en erkjennelse av at de ikke klarer å endre situasjonen uten hjelp fra utenforstående. De ser at uten en omskolering vil det bli vanskelig å få jobb, særlig vanskelig blir det å få en jobb de virkelig ønsker seg og vil trives i. De ser at å begynne på skolen med lån fra lånekassen og ingen arbeidsinntekt er svært vanskelig, samtidig som de ser for seg at det er ekstra tøft å begynne på skole på full tid i forhold til hva det krever av innsats og evner, og sosial omstilling. Sånn sett kan en se rasjonelle beveggrunner til å søke hjelp fra det offentlige til omskolering. Det rasjonelle aspektet ved attføring kan ses i forhold til teorien om human capital (Hansen 1998). Attføringen, med alt det den innebærer, er en investering i fremtiden. Uansett om det er utdanning eller arbeidspraksis vil denne perioden bety lavere inntekt, men samtidig muligheter for økt inntjening senere. Denne rasjonelle tankegangen mener jeg ligger til grunn hos informantene kombinert med et sterkt følelsesmessig ønske om å få et bedre liv, samt vitenen om at de har klart å fullføre noe. Flere av informantene sier nettopp at de er lykkelig over å ha klart noe, de kan til og med få muligheten til å ta fagbrev på lik linje med andre som ikke har vært på attføring. Alle informantene forteller hvor skuffet de ble da det var noe de ikke fikk til, og hvor glade de ble da løpet eller et kurs var fullført.

Blant mine informanter har jeg ikke inntrykk av at attføring ses på som en lett vei til jobb og utdanning, de ser på det som en mulighet til å komme i gang igjen, eller til å begynne på nytt. Alle forteller om vanskelige situasjoner forutfor søknaden om attføring. I mitt utvalg er det faktisk bare to av informantene som ønsker uføretrygd fremfor arbeid. På bakgrunn av det informantene har fortalt oppfatter jeg ikke at noen forsøker å "jukse" seg til stønad. Man kan si at rasjonell nyttemaksimering ligger til grunn for alle informantenes valg og handlinger i den grad at alle må ha en inntekt samtidig som man også er avhengig av mål og mening med livet. Informantene er en del av en sosial virkelighet og de har drømmer, ønsker og følelser som alle andre. I tillegg er det klart at flere av dem har eller har hatt fysiske og psykiske hindringer som har gjort dem mindre attraktive på arbeidsmarkedet. Det er en blanding av

faktorer som fører til at noen søker attføring mens andre ikke gjør det, og det er også er en blanding av faktorer som gjør at noen lykkes mens andre ikke gjør det. Det rasjonelle aspektet er mer tydelig når det gjelder hvordan informantene går frem for å endre situasjonen sin når de først er kommet på attføring. Normen i dagens samfunn er deltagelse i arbeidslivet, gjør man ikke det må det legitimeres overfor en selv og overfor andre. Det foregår følgelig en legitimering overfor lege, trygd og arbeidskontor. Det må bevises at man stiller et rettmessig krav om uføretrygd eller attføring. Slik som informantene beskriver ubehagelighetene de opplever ved å være syke, synes jeg det virker lite trolig at de rasjonelt har kalkulert nytten av attføring og trygd versus å fortsette å søke jobber på egen hånd.

6.2.7 Prinsipal-agent

I tråd med teorien om prinsipal – agent (Hansen 1998) er det pasienten og senere attføringsbrukeren som har informasjonen om sin helse. Alle informantene har snakket med legen og fått anbefaling om å søke attføring. Legens vurdering er på bakgrunn av pasientens forklaringer, fremtoning og undersøkelser. Dette støtter teorier om at det til syvende og sist er pasienten som legger føringene for utfallet av en attføringssøknad. Klarer pasienten å overbevise legen, samtidig som legens undersøkelser finner støtte for pasientens forklaringer, vil saksbehandler sjeldent avslå en søknad om attføring. Kommer man seg forbi den første portvakten er det meste av løpet lagt. I enkelte tilfeller ser man at pasientens symptomer og sykdomsbilde er svært uklare, dette kan føre til svært lang avklaringstid i forhold til pasientens rettigheter. To av mine informanter har opplevd det slik. Målet for informantene var hundre prosent varig uføretrygd. I disse tilfellene var det muskel - og skjelettplager, uklare diagnoser og svært sammensatt sykdomsbilde. Når legens diagnoser er diffuse, og det ikke foreligger noen anbefalinger om attføring eller andre tiltak, kan det fort bli vanskelig å få innvilgelse av attføring, og spesielt varig uføretrygd. Den ene av disse informantene har vært i systemet svært lenge og har fremdeles ikke fått noen løsning på sin sak. Hansen (1998) fant også at pasienter med slike plager slet i attføringssystemet. Det er særlig kvinner som får disse diagnosene, og han fant at de hadde problemer med å få innvilget stønader, samtidig som forløpene ble langvarige og heller ikke endte med ordinær tilsetting.

Flere av de mannlige informantene kunne fått uførepensjon, men de avslo. De ønsket å komme i arbeid i stedet. Disse hadde greit fått innvilget varig uføretrygd da de hadde konkrete skader og konkrete diagnoser.

6.2.8 Type attføringsløp

Hansen (1998) fant at langvarige attføringsløp kan gjøre det vanskelig å komme i jobb. Særlig lange utdanningsløp førte til langvarig fravær fra arbeidslivet. Samtidig var det vanskelig å vite hva slags utdanning som fører til jobb. Attføringsløpene til mine informanter varierer i lengde, der informanten som har vært lengst i systemet sliter mest. Flere av de kvinnelige informantene har begynt på utdanning, men ikke fullført, eller de har byttet type utdanning. Den informanten som hadde kortest attføringsløp lyktes heller ikke å fullføre eller få jobb. Lengden og type løp har variert blant informantene, men jeg ser at de som har valgt praktiske kurs, kortvarige utdanninger eller bare arbeidspraksis har kommet raskest i jobb. En av de mannlige informantene valgte utdanning, men denne utdanningen hadde sammenheng med tidligere interesser og arbeidserfaringer. For de som forsøkte utdanning viste det seg at utdanningen de valgte var for krevende. Det har krevd stor omstillingsevne, og flere har følt det ukomfortabelt å "sette seg på skolebenken". Et annet problem med utdanning kan være at man mangler relevant erfaring i det man har tatt utdanning i. Gjennom arbeidspraksis har arbeidsgiver mulighet til å se hvordan søkeren fungerer uten å bære kostnadene. Dette kan kanskje forklare hvorfor de som har valgt arbeidspraksis lettere kommer i jobb etter endt attføringsløp.

6.2.9 Å komme i jobb

Blant informantene oppfattes hovedansvaret for å komme i jobb å ligge hos attføringsbrukeren. De har fått muligheten, et ansvar som ligger hos NAV, men hva de gjør med muligheten ser de som sitt ansvar. Når det gjelder de to som søker uføretrygd, synes det som om de skyver mye av ansvaret over på NAV. De mener at NAV må forstå at de ikke er friske nok til å jobbe og derfor gi dem uføretrygden de fortjener. Disse to har foreløpig ikke klart å overbevise systemets portvakter om at deres situasjon gir rettigheter til varig stønad.

Slik Parsons (1975) beskriver forventes det at attføringssøkeren skal forsøke å bedre sin helse og søke hjelp. Det forventes også at den syke skal følge legens og saksbehandleres råd. Disse oppfatningene gir grobunn for mistenkeliggjøring dersom personen ikke passer til forventningene. Dette kan føre til at personer som er for flinke til å forbedre situasjonen på egen hånd ikke vil få attføring, de kan bli vurdert som sterke nok til å klare seg selv. For å få innvilget attføring vil noen da kanskje overdrive symptomer og plager, noe som i sin tur kan føre til at de blir ansett som for syke til å få attføring, de blir i stedet sykmeldt ytterligere. Slik ser det ut til å være med enkelte av dem som søker varig trygd. De fyller ikke

rolleforventningene og har i flere år pendlet mellom sykmelding, attføring og uføretrygd i et forsøk på å overbevise systemet om rett til hundre prosent uføretrygd.

6.2.10 Utdanning og bakgrunn

Akkurat som Hansen (1998) fant i sine omfattende undersøkelser, finner også jeg blant mine informanter at lav utdanning gjør det vanskelig å komme tilbake til jobb. Åtte av mine informanter har lav utdanning, hvorav fem av dem har hatt vanskeligheter med å returnere til arbeidslivet. Men forskningen er ikke entydig på dette området. Noen mener det ikke er forskjeller i utfall kontrollert for andre variabler, mens andre mener det er forskjell, men at det er vanskelig å trekke ut enkeltforklaringer. I forbindelse med langvarig ledighet beskriver Hansen (1998) både negative og positive sider. Slik jeg har beskrevet tidligere (Del II, kapittel tre) mener NAV det mest vanlige er negativ varighetsavhengighet, altså at jo lenger man går ledig jo vanskeligere blir det å komme tilbake i jobb. Man har sett at søkeaktiviteten øker mot slutten av ytelsesperioden, noe som skulle øke sjansene for å få jobb i henhold til den positive varighetsavhengigheten, men samtidig har man sett at på dette tidspunktet har arbeidssøkeren vært ute av arbeidslivet i to til tre år, og mistet kontakten med arbeidslivet. De har derfor slitt med å få jobb. Den positive varighetsavhengigheten knytter Hansen og Dahl (1993) opp mot begrepet reservasjonslønn, det vil si en minimumslønn arbeidssøkeren vil ha for å takke ja til en jobb. Blant mine informanter ser jeg ingen slik tankegang. Nesten samtlige har fortalt at de har søkt på utallige jobber i lavtlønnede yrker; Og herunder ligger forskjellen slik jeg ser det. Hansen og Dahls (1993) teori om reservasjonslønn passer bedre på ressurssterke arbeidssøkere som faktisk er i en posisjon der de kan vurdere flere jobbmuligheter og tilbud opp mot hverandre. Mine informanter er ikke i en slik posisjon. Ettersom åtte av mine ti informanter hadde lav eller ingen utdanning utover ungdomsskolen, kan dette ifølge Jessen (1997) ha en betydning i forhold til mestring av attføringsprosessen og oppfylling av krav til brukermedvirkning. Blant mine informanter ser jeg at mennene, faktisk uavhengig av utdanning, i større grad oppfyller krav om brukermedvirkning, mens det er bare en av de kvinnelige informantene som tydelig oppfyller disse kravene. Dette er den kvinnelige informanten som har utdanning utover videregående skole. I hvilken grad utdanning er med å påvirke utfallet av attføringen er vanskelig å si noe entydig om. Men det er klart at utdanningen er med på å gi bruker et verktøy til å forstå byråkratiet. NAV legger opp til at brukere skal være selvhjulpne i størst mulig grad, saksbehandlere skal i utgangspunktet bare veilede og utdanning kan derfor gjøre at brukeren nettopp blir mer selvhjulpne. Tidsmessig

gir det et annet utgangspunkt i forhold til startfasen i attføringsløpet fordi det allerede foreligger en plattform å bygge videre på. Det kan også hende at det skjeve maktforholdet mellom saksbehandler og bruker jevnes noe ut i tilfeller der bruker har en viss utdanning. Ubevisst eller ikke ser en ofte at personer som har høyere utdanning tillegges bestemte egenskaper og at de derfor i en saksbehandler/bruker-situasjon kan oppleve at egne ønsker oftere tas hensyn til. Man skal likevel være forsiktig med å tillegge utdanning for stor betydning.

6.3 Oppsummering

De teoriene som er diskutert i forhold til mine funn, er nyttemaksimering, sykerollen, stressteorier, utstøting og utestenging, human capital og prinsipal - agent. I tillegg er sider ved type attføring, ansvarsoppfatning, motivasjon, utdanning og bakgrunn diskutert i forhold til å lykkes med attføring. Det er sett på vurdering av vellykkethet av prosess og utfall, samt kjønnsforskjeller i utfall, vurdering og opplevelse av attføring og sykerollen. Det kan synes som om enkeltfaktorer som kjønn, utdanning, type attføringsløp og brukeres personlighet er med og påvirker både prosessen og utfallet av attføringen. Hva som påvirker i større eller mindre grad, er vanskelig å si noe om. Sannsynligvis er det en kombinasjon av alle eller flere av disse faktorene som kan føre til et mer eller mindre vellykket attføringsløp. Bjørnsons (1997) klientforutsetninger henger sammen med dette. Jo flere av klientforutsetningene som passer til systemets klientforventninger jo bedre synes det å gå med attføringen.

6.3.1 Teoriene

Av mine informanternes fortellinger synes det ikke som om nyttemaksimering ligger til grunn for deres søknad om stønad. Det synes for enkelt å se på en søknad om uføretrygd eller attføring som et valg foretatt på rasjonelle kalkuleringer om fritid versus inntekt. De som søker attføring ønsker å komme tilbake til jobb, og det virker ikke som attføring har vært en lett utvei, tvert i mot ønsker de fleste å bli ferdig med attføringsløpet så fort som mulig. Forhold på arbeidsmarkedet er det vanskelig å si noe om, ni av disse attføringsløpene har vært for korte til å kunne ha noe sammenligningsgrunnlag, de befinner seg alle i en tid preget av et bra arbeidsmarked med lav ledighet. De fleste har heller ikke hatt problemer med å skaffe seg arbeidspraksis fordi det har vært behov for dem. Om flere av dem ville fått innvilget uføretrygd hvis markedet hadde vært dårligere blir bare spekulasjoner. De som har hatt problemer både på arbeidsmarkedet og i trygdesystemet, opplever ikke at arbeidsmarkedet har

vært uvillige til å la dem prøve. Det kan som nevnt i drøftingen være en kombinasjon av utstøting, og avdekning av helsemessige og sosiale forhold på et konkurransepreget arbeidsmarked.

Jeg finner at i tråd med teorien om human capital ser attføringsbrukerne på attføringen som en investering i egen fremtid, de får en periode med lavere inntekt mot en mulighet til bedre jobb og høyere lønn frem i tid. Men samtidig er det vanskelig å se på dette som et rasjonelt valg, for hvilket valg har de? Det er enten å fortsette å være hjemme, dyrke sykdom og ensomhet eller å prøve å gjøre noe med det. I tillegg er det slik at systemet ikke vil la en person gå slik over flere år. Det er like mye et krav fra systemet, som et ønske fra brukeren om at noe må gjøres. Det kan synes som om gode trygdordninger gjør det tryggere for folk å bli syke, det gir dem flere muligheter enn hvis man hadde hatt et dårlig utbygd trygdesystem. Om dette fører til flere på trygd er vanskelig å si.

Den teorien som må sies å ha fått mest støtte blant mine informanter, er sosiologisk rolleteori, og spesielt Parsons (1975) teori om sykerollen. Alle informantene uttrykker ubehag ved stigmatisering i forhold til sykdom og ikke-deltagelse i arbeidslivet. De har vært opptatt av å rettferdiggjøre sin sykdom overfor systemet, sine omgivelser og seg selv. Problemene omkring sykerollen har for flere av dem ført til at en sykdom som i utgangspunktet var fysisk, har blitt til psykisk sykdom på grunn av redsel for hva andre tenker, påfølgende isolasjon og utvikling av sosial angst. Samtidig så jeg at flere av kvinnene hadde begynt å vende seg til rollen som syk. De var i ferd med å akseptere at de var for syke til å delta i ordinært arbeidsliv, eller at de hadde mistet tilknytning til arbeidslivet, og deres fokus var på uføretrygd og ikke på arbeid eller annen aktivitet. Deres rolle var sykerollen, og det virket lettere å godta og leve etter dette, enn å kjempe i mot og jobbe for tilbakeføring til arbeidslivet.

6.3.2 Forskjeller knyttet til kjønn

Jeg fant forholdsvis store ulikheter mellom mine mannlige og kvinnelige informanter i forhold til å lykkes i attføringssystemet. For det første ser det ut til at mennene i større grad er enig i min definisjon av hva det vil si å lykkes med attføring. De ser på attføringen som vellykket når tiltak ender i ordinær fast jobb. Kvinnene derimot, har som utgangspunkt at attføringen er vellykket i kraft av den muligheten de har fått, en mulighet de ikke ville hatt uten å få innvilget attføringen. De mener at de før eller siden vil få en jobb de ikke ville fått uten attføringen. For det andre kommuniserer mennene på en mer direkte og konkret måte, de

legger frem problemet og finner en konkret løsning. Kvinnene kommuniserer mindre direkte, de dveler lenger ved nåtidens tilstand fremfor å fokusere på hva de konkret kan gjøre. Det virker også som om mennene har mer tro på at de selv klarer å løse problemet, kvinnene har vært mer passive og usikre. Dette ser ut til å føre til ulikhet i attføringsløp blant mine informanter. Mennene har forholdsvis kortvarige attføringsløp, mens kvinnene har lengre løp som ofte avbrytes eller fører til at de har måttet starte på et helt nytt og annerledes løp. Mennene har mer kontakt med arbeidslivet underveis i attføringsløpet, noe bare et fåtall av kvinnene har. Kvinnene har i større grad ønsket lengre utdanning eller kurs av teoretisk karakter. Bare den kvinnelige informanten som allerede hadde høyere utdanning valgte arbeidspraksis som sitt tiltak. Dette førte til fast ordinær tilsetting for henne. Man kan i dette tilfellet si at hun hadde fordel av å ha utdanning før hun begynte på attføring, noe som gjorde at hun kunne fokusere på arbeidstrening og tett kontakt med arbeidslivet. I så måte kan man si at utdanning kan gjøre det enklere å gjennomføre og lykkes med et attføringsløp. Utover dette må en anta at flere faktorer påvirker.

Selvtillit og motivasjon trekkes frem som de viktigste faktorene for å lykkes med attføring. Samtidig er det store forskjeller på mennenes og kvinnes selvtillit. God selvtillit, mestringsfølelse og motivasjon kan ha gjort at mennene lettere har kommet seg gjennom attføringsløpet sitt. Kvinnene derimot kan, på grunn av lav selvtillit, lav mestringsfølelse og påfølgende lav eller varierende motivasjon, ha hatt vanskelig for å slippe sykerollen.

6.3.3 Utfallet av attføringsløpet

Hvorfor ikke alle lykkes i første runde av attføringen svarer informantene selv at motivasjon er en av de viktigste suksessfaktorene. Dernest kommer god kommunikasjon med saksbehandler, samt en følelse av brukermedvirkning. Det var viktig for dem å "eie" sitt attføringsløp. I vurderingen av utfallet av attføringen synes det som om kvinnes lave selvtillit spiller en rolle. De tør ikke å ha like høye ambisjoner som mennene og nøyer seg med at det er bra nok bare å ha fullført. Dette kan ha sammenheng med det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret, sykdomsbilde, ulik tilpassning til situasjonen, og ulikhet i grad av oppfyllelse av kravene fra systemet om selv å endre situasjonen man er i. Slik jeg ser det vil alle disse faktorene henge sammen og skape større eller mindre hindringer i attføringsprosessen og sluttresultatet.

6.3.4 Grad av psykiske lidelser

Med unntak av en mannlig informant har alle hatt psykiske problemer av forskjellig grad. Alvorlighetsgrad i forhold til mennenes og kvinnes psykiske lidelser er ikke studert eller drøftet. Dette innebærer at ulikheten i utfallet av mennenes og kvinnes atferdsløp også kan skyldes ulik alvorlighetsgrad av psykisk lidelse/sykdom. Dersom utgangspunktet for de psykiske lidelsene er forskjellige vil dette kanskje i større grad enn andre faktorer påvirke prosessen og utfallet av et atferdsløp. Blant mine informanter har jeg ikke data om grad av alvorlighet i forhold til sykdom. Uten innsyn i deres mapper, har jeg kun deres egne beskrivelser av egen sykdom å forholde meg til.

Kapittel 7

7.1 Andre funn: Overraskende mye positivt

I etterkant ser jeg at det er få informanter som sier noe negativt om NAV arbeid, og ingen som sier noe negativt om sin saksbehandler. Dette kan som nevnt i metodekapitlet skyldes min rolle. Men samtidig finner jeg tegn på at de ikke er redde for å rette på meg når jeg misforstår noe de har sagt. Enkelte snakker litt negativt om systemet, at det er litt tregt og rigid, og at de ikke skjønner hvorfor enkelte ting skal være så vanskelig å få godkjent. Det kommer frem at de synes NAV arbeid er mer ”menneskelig” enn trygd har vært, og at dette kan skyldes både ulikt regelverk, samt bedre kontakt med saksbehandler hos NAV arbeid. Å spekulere i hvorfor det ikke kom frem mer negativt er kanskje bare verdt å merke seg, uten å dvele for mye ved. Det er ikke sikkert brukere er så misfornøyd som man noen ganger får inntrykk av, det kan være at det er de som er minst fornøyde som er flinkest til å si i fra enn de som er fornøyde. Kontoret undersøkelsen er foretatt ved, har også anonyme brukerundersøkelser med jevne mellomrom, det har heller ikke her vært et høyt antall negative tilbakemeldinger. Negative tilbakemeldinger har dreid seg om tilgjengeligheten til saksbehandlere. Tilgjengelighet nevnes også av mine informanter som viktig i utføringen.

En av informantene opplever jeg som nesten overdrevent positiv, men jeg har sett informanten i andre sammenhenger og tror derfor det er sånn han er. Han fortalte om perioder mens han var syk at humøret svingte veldig, og at saksbehandleren hans også hadde opplevd ham som deprimert og motløs. Men han sa at han pleide å si det med en gang han så henne, og da pleide hun å svare at hun så det og at han måtte passe på å slappe av hvis han ble sliten. Mens det kom frem lite negativt om NAV Arbeid, kom det også lite negativt frem om informantene selv. De fortalte om alle andre som ikke gadd, eller bare var ute etter penger, samtidig som de understreket at *de* ikke var en av dem som tenkte slik. Dette kan henge sammen med at de ville gjøre et positivt inntrykk på meg. Selv om flere av dem var ferdig utført, virket det som om de ville passe på å ha en god tone med meg i tilfelle et samarbeid skulle bli aktuelt på et senere tidspunkt. Jeg anser dette som naturlig, de færreste ønsker å snakke nedsettende om seg selv, særlig ikke i en situasjon der de kanskje er opptatt av å gjøre et godt inntrykk. I metodeforskningen er det heller ikke ukjent at lite negativt kommer frem, Thagaard (2003) mener dette kan skyldes at utvalgene ofte består av personer som i større grad mestrer sin tilværelse. Mine kvinnelige informanter ser ut til å mestre situasjonen dårligere enn mennene, og det er også to kvinner som trekker frem mest negativt om systemet. Det er kun en mann som åpenlyst klager på systemet, og da på sosialkontorets rolle/NAV

Velferd. Denne mannen var den høyest utdannede av mine mannlige informanter, og i følge Jessen (1997) er det ofte folk med høy utdanning som er mest kritiske til attføringssystemet.

Kommunikasjonen mellom informantene og meg var generelt god, men preget av noe usikkerhet både hos meg selv og informanten i starten av intervjuene. Dette var imidlertid mest tydelig i de første intervjuene, samt i to av tilfellene der mennene ga inntrykk av at det for tidlig i samtalen ble rettet fokus mot deres sykdom. Deres kroppsspråk ga tydelig inntrykk av ubehag og intervjuet måtte startes i en helt annen ende. Særlig en av de mannlige informantene pratet mye og samtalen måtte ”hentes” inn flere ganger. Kommunikasjon er vanskelig å beskrive, særlig min egen da jeg ikke selv ser hvordan jeg kommuniserer for eksempel ikke-verbalt. Imidlertid kunne jeg i enkelte tilfeller se at jeg reagerte ”riktig” eller ”galt” ved at informanten pratet mer eller stoppet opp. Men stort sett synes jeg informantene var flinke til å snakke direkte, og de var opptatt av at jeg skulle forstå hva de mente.

Motivene bak en søknad om attføring er vanskelig å si noe entydig om. I mange tilfeller er det ikke sikkert informanten selv heller kan forklare egne motiver klart. Samtidig kan det at jeg er ansatt ved NAV Arbeid gjøre at tvetydige motiver ikke kommer frem. Uansett mener jeg at bak en søknad om attføring ligger det et komplekst motivgrunnlag som påvirkes av flere sider ved situasjonen personen er i, kombinert med hver enkelts personlighet, bakgrunn og økonomi. Ordet ”motiver” kan være feil å bruke i denne sammenhengen. Det er snarere snakk om begrunnelser. Begrunnelser og motiver henger sammen, men motivene kan være mer ubevisste og skjulte. Det informantene har fortalt meg er deres begrunnelser for å handle på den ene eller andre måten.

7.1.2 Informantenes synspunkter på tiltakene de har vært gjennom

AO-Kurs

Alle informantene som deltok på dette kurset fortalte om andre deltagere som forstyrret ved at de var lite motiverte og negative i sin holdning til alt og alle. Dette kan synes å virke demotiverende for flere av dem, samtidig som det vekker irritasjon, og for noen en vilje til å vise at de selv ikke er sånn. De tar avstand fra disse ”bråkemakerne” og legitimerer på denne måten sin deltagelse og sine motiver for å gå på attføring. De er av den typen som vil noe med livet sitt og som fortjener å være der. Enkelte av brukerne i utvalget har sluppet å delta på kurset fordi de ikke har turt, det var flere av mennene i utvalget som slapp å delta, mens det bare var en av kvinnene. Flere ytret ønske om litt annen organisering av AO-kurset, fokuset

på jobb ble opplevd å komme for tidlig i prosessen, noen ville heller ha litt motivasjon på dette tidspunktet.

Deres positive holdning til NAV Arbeid, og spesielt til deres saksbehandler, kan skyldes at de så på meg som en del av NAV, jeg er saksbehandlerens kollega. Det er vanskelig å si noe om betydningen av dette i forhold til mine funn. Jeg har likevel inntrykk av at de var oppriktige, og noen av dem uttrykte irritasjon over systemet i forhold til det de måtte gjennom, særlig AO-kurset. Her gikk det igjen at mens de var en av dem som virkelig prøvde å gjøre noe, var det enkelte som ødela ved å være negative og forstyrrende. Alle ville få frem at de selv var ”sånne som ville”, dette kan være, som nevnt ovenfor, fordi de ville fremstå i et godt lys for meg. Dette er vanskelig å finne noe svar på, men enkelte av informantene fortalte at de hadde nektet å gå på AO- kurset og at de derfor hadde sluppet. Noe jeg tar som et tegn på at de ikke prøvde å si det de trodde jeg ville høre var at alle rettet på meg når jeg misforsto dem, de forklarte på nytt og ga meg nye eksempler for at jeg skulle forstå det de fortalte.

7.1.3 Arbeidspraksis

Arbeidspraksis er det også delte meninger om. For mennene var arbeidspraksis mer ønsket enn utdanning, men samtidig synes de det var kjedelig å jobbe for så lite penger. Flere av kvinnene nevnte at man havner i en vanskelig mellomposisjon, man er ikke ansatt selv om man jobber der. Man er heller ikke vikar for man får lavere lønn og lønn fra en annen arbeidsgiver. En av informantene uttrykte det slik: ”Jeg føler meg godt tatt vare på, litt sånn minsten i familien, men det var litt vanskelig også, jeg var jo ikke ansatt. Når folk spurte hvor jeg jobbet så kunne jeg ikke si at jeg jobber på X, jeg måtte si jeg hadde arbeidspraksis der. Jeg følte meg litt som en mongo-ansatt, en maskot som flyr rundt i gangene. Man er jo ikke skikkelig ansatt sånn som de andre”.

7.2 Brukernes ideer til endring

Det ble særlig nevnt hvor viktig god kommunikasjon mellom bruker og saksbehandler var for å lykkes. Man må føle seg betydningsfull, og at saksbehandler har tid til å bli kjent med hele personen. En av informantene mente det måtte åpnes for mer tverrfaglig samarbeid, psykologer må tidligere inn for å motivere, ikke nødvendigvis til arbeid til å begynne med, men til å inspirere og motivere brukerne til å ta tak i eget liv. En ordning med støttekontakter eller arbeidsveiledere ble også nevnt, her var tanken at når brukeren skulle ut i arbeid eller

utdanning, kunne han eller hun, hvis det var ønskelig, ha med en veileder de første dagene. Denne personen skulle fungere som en moralsk støtte.

DEL V
OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

Kapittel 8

8.1 Oppsummering - Om å lykkes med attføring

En av informantene gjengir nesten ordrett det som står i brosjyren når jeg spør hva som er et vellykket attføringsløp: "Det er litt vanskelig å definere, men sånn som NAV Arbeid definerer det så er det jo at man har funnet ut hva som er høvelig arbeid, hva som er hensiktsmessig og nødvendig tiltak for å kvalifisere meg for den jobben som anses for høvelig. Det står det jo i brosjyren. Det er den der med at man skal ut i jobb igjen". I praksis ser jeg at definisjonen er videre, og at flere ikke mener at man må ende opp med jobb for at attføringsløpet skal være vellykket. Men for å lykkes, hvordan man enn definerer det, må det ligge motivasjon til å endre egen situasjon bak.

8.1.2 Menn og kvinner

Ettersom jeg finner at mine mannlige og kvinnelige informanter har relativt ulikt utgangspunkt forut for søknaden om attføring, kan dette være noe å ta hensyn til i NAV. Denne undersøkelsen er kvalitativ og en kvantitativ undersøkelse ville kanskje avdekke om forskjellene jeg har beskrevet i forhold til mine mannlige og kvinnelige informanter stemmer for flere. Hansen (1998) trekker også frem at kvinner sliter mer enn menn i attføringssystemet. Det kunne derfor være interessant å se mer på hvorfor det er slik. Uansett om det viser seg å være kjønnsbaserte ulikheter eller om det er mer personavhengig og sykdomsavhengig fremfor kjønnsavhengig, tyder mye på at det er behov for mer individuelt tilpassede opplegg. Kanskje enkelte ikke burde starte med AO-kurs, men heller begynne med å finne ut av hvilke forventinger og oppfatninger hver enkelt har av seg selv og sin situasjon. Dette er allerede noe av AO-kursets innhold, men det kan hende at AO-kurset likevel begynner et steg for langt inn i prosessen. Fokus her er på løsning av problemet, mens det kan hende at flere av deltagerne ikke har oversikt over problemet på dette tidspunktet.

8.2 Avsluttende betraktninger

Både individuelle og samfunnsmessige faktorer er med på å påvirke om man søker attføring, og om man lykkes i å få en jobb etter endt attføring. Prosessen og utfallet avhenger av brukernes egne karakteristikk, systemets karakteristikk samt samhandlingen mellom bruker og saksbehandler. Disse vil sannsynligvis påvirke vekselvis, ubevisst og simultant i forskjellige faser i attføringen. Gjennom forskning kan man få bedre innblikk i hvordan attføringsbrukere og andre stønadsmottakere opplever egen situasjon, men man kan aldri få

frem kompleksiteten i situasjonen en bruker er i. Det vil alltid bli et forenklet bilde fordi hver situasjon og hver person er unik. I tillegg er det snakk om samhandling mellom mennesker, og denne samhandlingen kan ikke gjenskapes, og heller ikke gjøres lik for alle i alle situasjoner. Karakteren av hvert samspill vil påvirke ethvert utfall.

8.3 Tverrfaglig samarbeid og videre forskning

Slik jeg ser det ville forskning omkring sykdom og offentlige stønader dra stor nytte av tverrfaglig samarbeid. Det er tilfeller der problemet er mer enn bare fysisk eller psykisk sykdom. Fysisk og psykisk velvære henger sammen med økonomisk og sosial situasjon. Det er derfor behov for å se på hele situasjonen den trygdede befinner seg i. En må også se på systemet i forhold til andre sosiale og økonomiske sammenhenger.

8.3.1 Ny fremtid for offentlig forvaltning av velferdsgoder?

Politisk sett har det vært en bevisstgjøring av at alle er en del av et større sosialt system, og at hvert enkeltindivid må ses i sammenheng med dette. Særlig folk som av ulike grunner vurderes som mindre ressurssterke enn andre trenger et enkelt system å forholde seg til. Dette er noe av bakgrunnen for overgangen fra tre enkeltetater, Aetat, Trygdekontor og Sosialkontor, til NAV. Nav - kontorene skal ivareta alle etatenes oppgaver, samt fokusere på oppfølging og veiledning av den enkelte bruker, fremfor å fokusere økonomi. Men det er klart at brukere er svært opptatt deres personlige økonomi skal bedres før de klarer å tenke på å delta mer aktivt i arbeidslivet. Dette blir en spennende utfordring for NAV - kontorene og det vil kreve godt samarbeid mellom tre tradisjonelt atskilte arbeidskulturer. Sammen skal de ansatte i NAV finne løsninger for økt deltagelse som både på kort og lengre sikt vil sikre brukeres økonomi og selvstendighet. Jeg er helt sikker på at dette vil skape utrolig mange nye områder/temaer å utforske. Ikke minst aspektet ved brukermedvirkning og brukertilfredshet. Dersom denne ikke bedres, må man spørre seg om NAV-reformen har vært feilslått, eller om de ansatte i NAV ikke identifiserte seg nok med de nye visjonene, eller helt andre spørsmål kan dukke opp. Uansett er det ikke tvil om at dette er av de største offentlige omstillingene Norge har hatt etter annen verdenskrig. Utfordringene er store og det vil ta tid før holdninger og handlinger er endret. Akkurat som mine informanter har vist er omstilling vanskelig og tidkrevende både på grunn av individuelle og samfunnsmessige faktorer. Ikke minst utfordringer ved samhandlingen kan gjøre endringene vanskelige.

Referanseliste

Andreassen, Jorun og Lorentzen, Thomas (2002): *Vi går et stykke vei sammen med dem, ikke for dem. En kartlegging av arbeidsmarkedstiltaket arbeidsforberedende trening – AFT*. Forskningsstiftelsen Fafo. Rapport nr. 384.

Becker, Howard S. (1963): *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York: The Free Press.

Bjørnson, Øyvind og Inger Elisabeth Haavet (1994): *Langsomt ble landet et velferdssamfunn. Trygdens historie 1894-1994*. Oslo:Ad Notam, Gyldendahl.

Bjørnson, Ove (1997): *Norsk attføringsforskning – oppsummering og kritisk gjennomgang*. Forskningsstiftelsen Fafo. Notat nr. 1997:13.

Børing, Pål (2002): *Norsk og internasjonal forskning om yrkesrettet attføring*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport nr. 2002:10.

Colbjørnsen, Tom (1982): *Sysselsettingsproblemer. Påtvunget eller selvvalgt?* Oslo:Universitetsforlaget.

Colbjørnsen, Tom (1989): *Insentiv – og kontrollproblemer i trygdesystemet*. Notat nr. 2 Bergen: LOS-senteret.

Colbjørnsen, Tom og Svenn-Åge Dahl og Hans-Tore Hansen (1992): *Langtidsledighet. Årsaker, konsekvenser og mestrings*. Stiftelsen for samfunns-og næringslivsforskning (SNF), Bergen. Rapport nr. 83/92.

Colbjørnsen, Tom og Knut Arild Larsen (1995): *Arbeidsløshet i en oppgangstid. Sluttrapport fra prosjektet: Langtidsledighetens årsaker*.

Colbjørnsen, Tom, Brunstad, Rolf, Rødseth, Tor (1981): *Har Norge et todelt arbeidsmarked? Sysselsettingen i søkelyset*. Universitetsforlaget.

Dahl, Svenn-Åge og Hansen, Hans-Tore (1993): *Klientkarrierer i trygdesystemet – En forprosjektstudie*. Stiftelsen for samfunns – og næringslivsforskning. Arbeidsnotat nr. 90/1993.

Elstad, Jon Ivar (2000): *Social Inequalities in Health and their Expanation*. NOVA Rapport nr.9, kapittel 5-8.

Elster, Jon (2000): *Nuts and Bolts for the Social Sciences*, Cambridge: Cambridge University Press 1989, kap. 1-6 og 10-13.

Esping-Andersen, (1994): *Equality and work in the post-industrrial life-cycle*. I: D. Miliband (ed.): *Reinventing the Left*. Cambridge, Polity Press, s. 167–185.

Fog, Jette (2004): *Med samtalen som utgangspunkt*. Akademisk forlag A/S, København 1994.

Ford, Margaret og Hvinden, Bjørn (1997): *Lokal tilpasning i og mellom etatene og Medisinsk rehabilitering og yrkesrettet attføring*. Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Rapport nr. 9a/97.

Ford, Margaret (1993): *Attføring til arbeid? En oppfølgingsundersøkelse av forsøk på yrkesmessig attføring*. NOVA rapport nr. 7/93.

Fossum, Einar Eide (1978): *Attføring til hva? En etterundersøkelse av klienter fra statens Attføringsinstitutt i Trondheim*.

Goffman, Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig. En studie av hverdagslivets dramatikk*. Oslo:Pax forlag.

Hagen, Kåre P. (1992): *Prinsipal-agentteori: Implikasjoner for offentlig styring og politikk*. I Agnar Sandmo og Kåre P. Hagen (red.) Offentlig politikk og private incitamenter. Tano AS

Halvorsen, Knut (1983): *Kritikk av utstøtingsmodellen*.

Halvorsen, Knut (1995): *Velger folk trygd for vinnings skyld?*

Hatland, Aksel (1995): *Fremtidsperspektiver på trygdepolitikken*

Hansen, Hans-Tore (1998): *Trygd- en midlertidig bro, eller en vei ut av arbeidsmarkedet?* Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF) Rapport nr.16/98 Bergen.

Hansen, Hans-Tore (1996): *Hvem er på attføring og hva blir gjort?* Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF) Rapport nr. 32.

Hansen, Hans-Tore (1996): *Sammenhengen mellom sykepenger, attføring og uførepensjon.* Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF) Rapport nr. 74.

Helle, Kari Mari (2001): *Yrkesmessig attføring og personlig vekst – en brukeroppfølgning.* Arbeidsforskningsinstituttet.

Holstein, Bjørn Evald et.al (1987): *Medicinsk sosiologi.* København: FADLs forlag.

Jahoda, Marie (1981): *Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research.* American Psychologist, Vol. 36, s. 184-191.

Jensen, Michael C. og William H. Meckling (1976): *Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs, and ownership structure.* Journal of financial economics Vol. 3 No. 4 s. 305-360.

Jessen, Jorunn Theresia (1997): *Brukere i attføringsapparatet, tilfredshet og medvirkning.* Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Rapport nr. 9b/97.

Kalleberg, Arne L. og **Berg, Ivar** (1987): *Work and industry. Structures, markets, and processes.* New York: Plenum Press.

Kjønstad, Asbjørn (1991): *Attføring av attføringen.* Universitetsforlaget.

Kolberg, Jon Eivind (1991): *En empirisk utprøving av utstøtingsmodellen*. I: Hatland, Aksel (red.): Trygd som fortjent. Oslo:Ad Notam.

Kolberg, Jon Eivind (1974): *TrygdeNorge*. Oslo: Gyldendahl.

Marklund, Staffan (1995): *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv*. Studentlitteratur 2.opplag

Merton, Robert (1947): *Social Theory and Social Structure*.New York: FreePress/Macmillan.

Midrè, Georges (1981): *Det markedsorienterte hjelpeapparat. Yrkesmessig attføring i krisetider*. Tidsskrift for samfunnsforskning nr.22: 463-480.

Meyer, Bruce D. (1990): *Unemployment insurance and unemployment spells*. Econometrica, Vol 58, No.4 s 757-782.

Mofitt, Robert og Nicholson, Walter (1982): *The effect of unemployment insurance on unemployment: The case of federal supplemental benefits*. Review of economics and statistics. Vol. 64, No. 1 s. 1-11.

NAV Arbeid: *Yrkesrettet attføring, rettigheter og plikter*. (PB 0162 januar 2006). Dagpenger ved arbeidsledighet.

Parsons, Talcott (1975): *The sick role and the role of the physician reconsidered*.

Pfohl, Steven (1994): Images of Deviance and Social Control.

Rødseth, Tor (1990): *Trygd og effektivitet*. SEFOS-notat 46.

Smith, Dorothy (2005): *Institutional ethnography : a sociology for people*.

Stone, (1991): *Gatekeeping experts and the control of status passages. The life course and social change: Comparative perspectives*. Wienheim:Deutcher studien Verlag.

Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.

Widerberg, Karin (2005): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Universitetsforlaget 2. opplag.

Widerberg, Karin (2004): *Oppgaveskriving – veien til lystbetont skriving og gode rutiner*. Universitetsforlaget 2. Utgave.

Wærness, (1982): *Kvinneperspektiv på sosialpolitikken*. Oslo:Gyldendahl.

**Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.
(NESH 2006)**

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt. Antall ord i oppgaven: 38.762.

Vedlegg

Vedlegg nr.1

Samtykkeerklæring for første kontakt

”Attføring tilbake til attføring – En sammenlignende studie av attføringsbrukere ved NAV Arbeid Askim”

Dette prosjektet er en del av min sosiologiutdannelse, og er det siste året i min mastergrad. Sosiologi er tenkning over og utforskning av samfunnsforhold. Jeg er interessert i å finne ut mer om attføringsbrukere og skal derfor skrive en oppgave om det. Formålet med prosjektet er å få forståelse for hvorfor noen får jobb og klarer seg fint i det ordinære arbeidsmarkedet, mens andre ikke klarer seg like bra.

Til daglig arbeider jeg ikke med attføring, og jeg vil derfor få hjelp av attføringskonsulenten, Siren Johansen. Fordi attføring ikke er mitt felt, trenger jeg også ditt samtykke for å få lov til å spørre deg om å delta i undersøkelsen. Dette vil Siren spørre deg om, og dersom du ønsker å delta skriver du under på denne foreløpige samtykkeerklæringen, slik at jeg kan kontakte deg senere.

Hva innebærer dette for deg?

- Ett intervju som blir foretatt i løpet av november/desember. Vi blir enige om hvor og når vi skal møtes. Intervjuene vil vare mellom en halv time til en time.
- Alt som blir sagt er konfidensielt. Materialet blir bearbeidet i oppgaven slik at de ikke kan føres tilbake til deg. Jeg vil for eksempel ikke nevne navn, bosted eller nøyaktig alder.
- Ingen andre enn meg vil ha tilgang til materialet i ubearbeidet form. Materialet vil makuleres når jeg er ferdig med oppgaven i juni 2007.
- Dersom du underveis ikke lenger ønsker å delta er det helt greit å trekke seg.
- Deltakelse er frivillig, deltakelse vil ikke ha noe å si for din sak ved NAV Askim Arbeid.

Jeg kan bli kontaktet av Benedicte Vårli Pehrson i forbindelse med hennes forskningsprosjekt, og gir tillatelse til at Siren Johansen videreformidler mitt samtykke.

Dato

Sted

Underskrift

Informasjon og samtykkeerklæring

Foreløpig tittel: "Attføring tilbake til attføring – En sammenlignende studie av attføringsbrukere ved NAV Askim Arbeid"

Dette prosjektet er en del av min sosiologiutdannelse, og er det siste året i min mastergrad. Sosiologi er tenkning over og utforskning av samfunnsforhold. Jeg er interessert i å finne ut mer om attføringsbrukere.

Formålet med prosjektet er å få forståelse for hvorfor noen får jobb og klarer seg fint i det ordinære arbeidsmarkedet, mens andre ikke klarer seg like bra. Er det suksesskriterier for å lykkes? Foreligger det bestemte personkennetegn i de to gruppene av attføringsbrukere? Kan man ha hatt et vellykket attføringsløp selv om man ikke har kommet i ordinær jobb?

Prosjektets oppbygning

Totalt skal jeg intervju 10 personer, hvorav ca halvparten har lyktes i sitt attføringsløp og er i ordinær tilsetting, og den andre halvparten har ikke fått ordinær jobb eller har vendt tilbake til attføring.

Prosjektet skal være ferdig i juni 2007, intervjuene skal foretas før utgangen av desember 2006. De fleste blir intervjuet en gang, men dersom jeg trenger oppklaring av noe senere vil jeg ønske en samtale til. Hver enkelt deltaker vil derfor ikke måtte bruke mye av sin tid for å delta.

Som deltaker vil du:

- Selv få velge hvor og når du vil at samtalen skal finne sted. Jeg vil foreslå nøytrale møtesteder (kafé eller bibliotek), eller hjemme hos deg selv slik at du unngår utgifter til reise. Under intervjuene vil jeg notere for hånd i en notatblokk, samt benytte en lydopptaker. Mine notater blir makulert og båndopptak slettes ved prosjektets slutt (juni 2007). Etter at jeg har forsvart oppgaven muntlig i juni vil det ikke foreligge noe skriftlig eller opptak fra samtaler med deltakere. Hvis du ønsker kan du få et eksemplar av den ferdige oppgaven.
- Dataene blir konfidensielt behandlet. Siren Johansen hjelper meg å finne deltakere, så hun vil vite hvem som deltar, men hun vil ikke få innsyn i hva hver enkelt deltaker sier. Jeg vil skjule din identitet bak et fiktivt navn, slik at andre kan få nytte av eventuelle funn i undersøkelsen uten å få vite hvem som har sagt hva.
- Dersom du underveis ikke lenger ønsker å delta er det helt greit å trekke seg.
- Deltakelse er frivillig, deltakelse vil ikke ha noe å si for din sak ved NAV Arbeid Askim

Prosjektet er meldt til personvernombudet for forskning og Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Min rolle

Du vil kanskje kjenne meg igjen da jeg jobber i jobbsenteret. Jeg har en 40% stilling og stort sett arbeider jeg ved vår avdeling i Mysen. Når jeg jobber med denne oppgaven og intervjuer deltakere, har jeg en rolle som forsker, ikke som ansatt ved NAV Arbeid Askim. Det betyr at i

tillegg til min taushetsplikt jeg har som ansatt, har jeg også en taushetsplikt som forsker. Disse rollene vil ikke sammenblandes. Jeg kan ikke fortelle noen andre på kontoret om noe som blir sagt under intervjuer, heller ikke avsløre overfor deltakerne hva de andre har sagt. Alle opplysninger blir anonymisert, og det er kun jeg som har tilgang til opplysninger som kan knyttes direkte til deg. Det vil altså si at ingen opplysninger som gis under intervjuet vil ha noe å si for din sak. Informasjon som kommer frem vil heller ikke kunne brukes til annet formål av meg i fremtiden. For å sikre dette vil det være slik at du ikke skal ha meg som saksbehandler på et senere tidspunkt.

Jeg har lest og forstått informasjonen ovenfor, og ønsker å delta i undersøkelsen.

Dato	Sted	Underskrift
------	------	-------------

Jeg, Benedicte Vårli Pehrson, Student ved UiO Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi vil overholde forskningsetiske regler i gjennomføringen av mitt prosjekt om attføring.

Dato	Sted	Underskrift
------	------	-------------

NAV Arbeid

Benedicte Vårli Pehrson
Drammensveien 22
1808 Askim

30.08.06

Søknad om dispensasjon fra taushetsplikt i forbindelse med masteroppgave

Jeg har arbeidet ved NAV Arbeid Askim i ca. to år som saksbehandler for ordinære arbeidssøkere. Den siste tiden har jeg arbeidet i 40% stilling fordi jeg er i ferd med å fullføre mine masterstudier i sosiologi. I min masteroppgave ønsker jeg å skrive om attføring, og foreløpig tittel på prosjektet er ”Attføring tilbake til attføring – en sammenlignende studie av attføringsbrukere ved NAV Arbeid Askim”. Jeg ønsker å finne ut mer om hvorfor noen lykkes med sitt attføringsløp, mens andre ikke gjør det. Kriteriet for å lykkes er i denne sammenhengen om brukeren er i relativt varig ordinært arbeid. For å finne ut dette ønsker jeg å intervju 16 personer, hvorav 8 har hatt ett vellykket attføringsløp, og 8 som ikke har lykkes.

Til utvelgelse av respondenter/intervjusubjekter har jeg hjelp fra attføringskonsulent Siren Johansen, som har sagt seg villig til å bistå i denne fasen av prosjektet.

Alle persondata blir behandlet konfidensielt, samt anonymisert. Direkte personopplysninger som navn, adresse og personnummer, blir kun brukt til å søke frem personer til intervju. Opplysninger som kommer frem i intervjusituasjon blir ikke oppbevart sammen med de direkte personidentifiserende opplysningene. Alle respondenter gis fiktive navn som vil oppbevares på min bærbare PC. Oversikt over hvem som skjuler seg bak de fiktive navnene oppbevares på min passordbeskyttede stasjonære PC på kontoret i Askim. All forskning vil foregå utenom min arbeidstid.

For å kunne sikre god kildekritikk er det nødvendig å benytte flere kilder enn intervju. I denne forbindelse trenger jeg tilgang til respondentenes attføringsmapper, og søker herved om dispensasjon fra taushetsplikten. Alle data vil makuleres etter forsvar av min oppgave i juni 2007.

Deltakerne i studien skal få skriftlig og muntlig informasjon, og de må undertegne en samtykkeerklæring. Denne erklæringen legger jeg ved denne søknaden. Jeg har sendt meldeskjema for forsknings – og studentprosjekt til NSD. En eventuell dispensasjon av taushetsplikten skal jeg ettersende til dem før de godtar prosjektet mitt.

Håper dette lar seg gjøre, da funn i prosjektet kan bli nyttig for både NAV, samfunnet og meg selv.

Vennlig hilsen

Benedicte V. Pehrson

Masterstudent ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved UiO

benedictepehrson@hotmail.com, tlf. 996 94 364

Vedlegg nr. 4
Benedicte V. Perhson
Drammensveien 22
1808 Askim

Deres ref:

Vår ref: .

Vår dato: 10.10.06

SØKNAD OM DISPENSASJON FRA TAUSHETSPLIKTEN

Det vises til ditt brev av 30.08.06 hvor du søker som dispensasjon fra taushetsplikt i forbindelse med din masteroppgave.

Slik Nav Østfold forstår din forespørsel, ønsker du at attføringskonsulent Siren Johansen skal bistå deg i forbindelse med utvelgelse av intervjuobjekter. Disse vil deretter bli kontaktet av deg for mer informasjon om prosjektet, herunder underskrive en samtykkeerklæring.

Nav Østfold vil påpeke at intervjuobjektene må gi sitt skriftlige samtykke til å bli kontaktet av deg, før de aktuelle personene kan videreformidles til deg. Det må således utferdiges et samtykke til fritak fra taushetsplikten for Nav Arbeid Askim ved attføringskonsulenten, som må signeres av intervjuobjektet før kontakt kan formidles. Deretter kan din samtykkeerklæring eventuelt underskrives i samtalen med deg, dersom vedkommende samtykker til å delta i undersøkelsen.

Det er avgjørende for Nav Arbeid Askim at samtykke til fritak fra taushetsplikten er skriftlig slik at det er dokumenterbart at samtykke er avgitt av brukeren før kontakt er formidlet. Samtykket må innhentes under omstendigheter som sikrer at det skjer frivillig og etter grundig overveielser hvor brukeren får full oversikt over konsekvensene. Vedkommende må opplyses om hva samtykket innebærer, hvilke opplysninger det gjelder, hvor stor spredning opplysningene vil få og hvem som vil få opplysningene. Utferdigelsen av samtykkeerklæringen bør kvalitetssikres av Nav Østfold, ved enhet for kvalitet og læring.

Videre ønsker du tilgang til intervjuobjektene attføringsmapper, og du søker herunder om dispensasjon fra taushetsplikten på dette grunnlag. Nav Østfold påpeke at også her må det foreligge samtykke fra den enkelte om fritak fra taushetsplikten for innsyn i saksmappen.

Forvaltningsloven § 13 d har regler om adgangen til å gi opplysninger til forskere, og forvaltningsloven § 13 e regulerer forskeres taushetsplikt. Forvaltningslovens bestemmelser tar sikte på at opplysninger skal kunne gis i forbindelse med forskning. Derimot gir bestemmelsene ikke hjemmel for at slike opplysninger skal gis som grunnlag for oppgaveskrivning til bruk i rent undervisningsøyemed. Hvis det er tale om å bruke opplysninger belagt med taushetsplikt i forbindelse med undervisning, kan dette bare skje dersom vedkommende bruker samtykker.

Det er altså ikke mulig å gi dispensasjon fra taushetsplikten for innsyn i saksmapper på dette grunnlag i aktuelle tilfelle. Det må innhentes et samtykke og det må uttrykkelig fremkomme at dette samtykket gjelder innsyn i saksmappen. Denne erklæringen bør også kvalitetssikres i enhet for kvalitet og læring.

Med vennlig hilsen
Nav Østfold

Kjerstin Rendalsvik
Avdelingsdirektør

Anne Cathrine Strekerud Gjøs
rådgiver

Spørreskjema

Dette skjemaet er ment å gi meg litt bakgrunnsforståelse av din situasjon. Jeg har hentet inspirasjon til utformingen av skjema og enkelte spørsmål fra en annen undersøkelse (Helle 2001). Skjemaet skal fungere som en kartlegging i forhold til aspekter som kan påvirke utfallet av ditt attføringsløp. Trenger du større plass til å skrive må du gjerne bruke ekstra ark, ved spørsmålene som skal besvares med kryss, setter du kryss i den ruta som passer. Alle skjemaer vil bli fulgt opp med en samtale, da kan du forklare nærmere eller spørre om noe du kanskje lurer på.

Del 1: Historien bak attføringskravet

1. Kan du fortelle om din situasjon da du søkte attføring (første gang)?
- sykdomsbilde, livssituasjon, familiesituasjon, tidligere jobb, tidligere utdanning

2. Hvorfor søkte du attføring?

3. Hadde du bestemte ønsker for hva du ville? Ja ☐

Nei ☐

Dersom du svarte ja, hvilke ønsker hadde du?

Del 2: Arbeid og helse

- 1) Din arbeidssituasjon i dag

Jeg jobber full stilling i ordinært arbeid (ikke tiltak) ☐

Jeg arbeider i redusert stilling, men i ordinært arbeid ☐

Jeg er ansatt via tiltaksmidler (arbeidspraksis, lønnstilskudd) ☐

Jeg er på et annet attføringstiltak ☐

Jeg er under utdanning ☐

Jeg er uføretrygdet ☐

Annet, i så fall hva?

Neste spørsmål gjelder dem som enten er i ordinært arbeid eller som jobber via tiltaksmidler. Dersom du ikke er i noe ansettelsesforhold kan du gå rett til spørsmål tre.

2) Hva slags arbeid har du?

Trives du i arbeidet?	Ja	<input type="checkbox"/>
	Nei	<input type="checkbox"/>

Ønsker du annet arbeid?	Ja	<input type="checkbox"/>
	Nei	<input type="checkbox"/>

Ønsker du annen arbeidstid?	Ja	<input type="checkbox"/>
	Nei	<input type="checkbox"/>

Hvor lang reisevei har du til jobb?

Hvordan var det å komme i jobb?

- oppgaver, varighet, kolleger, sosialt aspekt, økonomisk aspekt, hverdagsliv, helse

3) Hva slags oppfølging fikk du av bedriften du jobbet i under tiltak?

4) Hvordan var overgangen til ordinært arbeid? Oppfølging, mottagelse...

Dersom du ikke er i jobb:

5) Ønsker du å komme i jobb?

Ja, fordi-----

Nei, fordi-----

Vet ikke-----

6) Hvordan opplever du mulighetene for å få jobb?

7) Fikk du arbeid etter endt tiltak? Hva slags? Hvor lenge varte arbeidsforholdet?

8) Hvorfor tror du at du ikke fikk/har fått (ordinær)jobb? Dersom arbeidet ble kortvarig, hvorfor tror du det ble slik?

Del 3: Din bakgrunn

1) Hvilket utdanningsnivå hadde du da du søkte attføring? Dersom du hadde begynt på noe men ikke fullført det, så ta det med her, du kan forklare nærmere når vi snakker sammen.

9 - årig grunnskole

☐

GK 1 ☐

GK 2 ☐

3- årig videregående skole ☐

Høgskole/universitet under 3 år ☐

Høgskole/universitet over 3 år ☐

2) Tidligere yrkeserfaring

Jeg har aldri hatt lønnet arbeid ☐

Jeg har hatt kortvarige jobber ☐

Jeg har arbeidet full tid ☐

Jeg har hatt deltidsarbeid/kortvarige vikariater ☐

Annet

3) Dersom du hadde arbeidserfaring før attføringen startet, hva slag arbeid var det? Og hvor lenge hadde arbeidsforholdet vart?

Del 4: Din helse

1) Beskriv din helsetilstand, er den forbedret, forverret, eller er den omtrent slik den var da du søkte attføring?

2) Er du under behandling nå? Hvis ja, fortell hva slags behandling

Del 5: Ditt samarbeid med saksbehandler og tiltaksarrangør

1) Hvordan var samarbeidet med din saksbehandler?

- mottagelse, oppfølging, krav til deg, lett eller vanskelig å snakke med ev. hvorfor lett eller vanskelig å snakke med, medbestemmelse.

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg følte at saksbehandler hørte på mine meninger				
Jeg følte meg godt behandlet av saksbehandler				
Jeg følte at jeg fikk være med å bestemme				
Jeg visste ikke hva jeg ville, men saksbehandler hjalp meg				
Jeg synes det var lett å snakke med saksbehandleren min				
Jeg synes saksbehandler krevde for mye av meg				
Jeg synes saksbehandler tok med mine ønsker i vurderingen av hva som var hensiktsmessig for meg				
Jeg følte meg presset til å være rask				
Jeg følte meg presset til å følge et bestemt attføringsløp				
Jeg føler at jeg har fått være med å bestemme mitt attføringsløp				
Jeg føler at jeg ble tatt hensyn til i bedriften				
Oppfølgingen fra NAV arbeid har vært bra				
Oppfølgingen fra tiltaksarrangør har vært bra				

2) Hva var hovedmålet med attføringsplanen din?

3) Fikk du hjelp til å nå målsetningen din? I så fall av hvem?

4) Ville du hatt mer oppfølging? Hva slags? Tror du annen oppfølging kunne gjort at du hadde kommet i eller beholdt ordinært arbeid?

5) Følte du at du kunne gjøre endringer underveis? Forklar.

Del 6: Avslutning

1) Dersom du er kommet tilbake på attføring, hva tror du dette skyldes?

2) Hva mener du om ditt attføringsløp, var det riktig for deg?

- Tanker om attføring, hva håpet/tenkte el trodde du den ville gjøre for deg

3) Hva mener du må til for å lykkes med sitt attføringsløp?

4) Ønsker du forandring i din nåværende arbeids- eller trygdesituasjon?

5) Dersom du er i arbeid eller ferdig attført, ønsker du en ny avtale med attføringsapparatet?

6) Andre kommentarer

Tusen takk for at du hjelper meg med oppgaven!

Vennlig hilsen

Student
Benedicte Vårli Pehrson

Vedlegg 6

Meldeskjemaⁱ

for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt
(jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter)

Meldeskjema sendes per post,
e-post eller faks, i ett eksemplar, til:

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
Personvernombudet for forskning
Harald Hårfagres gate 29
5007 BERGEN

personvernombudet@nsd.uib.no / Telefaks: 55 58 96 50 / Telefon: 55 58 21 17

Vennligst les veiledning bakerst

1. PROSJEKTTITTEL			
Hvordan oppleves attføring? En studie av attføringsbrukere ved et NAV Arbeidskontor			
2. BEHANDLINGSANSVARLIG INSTITUSJONⁱⁱ			
Institusjon: NAV Arbeid Askim			
Adresse: Henstad Allè, Torget 12		Postnr. 1830	Poststed Askim
3. DAGLIG ANSVARⁱⁱⁱ			
Navn (fornavn - etternavn): Arnlaug Leira, Professor ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi			
Institusjon: Universitetet i Oslo			
Arbeidssted (avdeling/seksjon/institutt) Universitetet i Oslo, seksjon for sosiologi		Akademisk grad/utdanning Professor	Stilling Vitenskapelig tilsatt, professor
Adresse – arbeidssted: UiO, Blindern, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Moltke Moesvei 31		Postnr.: 0851	Poststed: Oslo
Telefon: 22858335	Telefaks:	Mobil:	E-postadresse: Arnlaug.leira@sosiologi.uio.no
4. VED STUDENTPROSJEKT^{iv} (studiested må alltid være samme som arbeidssted til daglig ansvarlig)			
Navn (fornavn - etternavn) på studenten: Benedicte Vårli Pehrson			
Studiested (avdeling/seksjon/institutt): Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Universitetet i Oslo		Akademisk grad/utdanning: Master	

Adresse – privat: Drammensveien 22			Postnr.: 1808	Poststed: Askim
Telefon:	Telefaks:	Mobil: 99694364	E-postadresse: benedictepehrson@hotmail.com	

5. FORMÅL MED PROSJEKTET

Problemstillinger, forskningsspørsmål, eller lignende.	Hva er det som gjør at noen lykkes med sitt attføringsløp, mens andre ikke gjør det? Er det noen suksesskriterier for å komme i varig ordinær jobb? Jeg ønsker å sammenligne to grupper à 8 personer, der deltagere i den ene gruppa har lyktes med å komme i jobb, mens det i den andre gruppa er attføringsbrukere som ikke har fått jobb og som har kommet tilbake på attføring.
--	---

6. PROSJEKTOMFANG

<input type="checkbox"/> Enkelt institusjon Enkeltinstitusjon	<input type="checkbox"/> Nasjonal multisenterstudie Angi øvrige institusjoner som skal delta:	<input type="checkbox"/> Internasjonal multisenterstudie
--	--	--

7. UTVALGSBESKRIVELSE^v

<u>Beskrivelse av utvalget</u> Gi en kort beskrivelse av hvilke personer eller grupper av personer som inngår i prosjektet (f.eks. skolebarn, pasienter, soldater, personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse).	Attføringsbrukere ved NAV Arbeid Askim. Voksne over 18, ellers vil aldersgruppe, kjønn og sykdomsbilde vil variere da det eneste kriteriet for å være med i utvalget er at en må ha fullført et attføringsløp. Alle deltagere anses å ha samtykkekompetanse. (Dette skal sikres gjennom utvalgsmetode, se nedenfor)
<u>Rekruttering og trekking</u> Oppgi hvordan utvalget rekrutteres og hvem som foretar rekrutteringen/ trekkingen.	Jeg vil henge opp et informasjonsskriv der prosjektet kort redegjøres for, der brukere som ønsker kan kontakte meg dersom de ønsker å delta. Videre vil jeg få hjelp av en kollega som jobber med attføring, hun vil spørre de av brukerne hun mener er friske nok til å delta. All informasjon og kommunikasjon vil foregå ansikt til ansikt med hver enkelt deltager, dette for å overholde taushetsplikten ved etaten og i forhold til forskningsregler. Ved å bruke min kollega ønsker jeg å forsikre meg om at brukerne som spørres er psykisk og fysisk friske nok til å delta og til å sikre et informert samtykke. Hun kjenner sine brukere bedre enn jeg gjør. Attføringssøkere fordeles mellom saksbehandlere etter fødselsdatoer, dette betyr at deltagerne vil være ulike i forhold til kjønn, alder, bosted og sykdomsbilde. Alle vil imidlertid tilhøre indre Østfold da det er dette området som dekkes av kontoret i Askim. For å vurdere dem som melder seg frivillig vil jeg snakke med dem selv, samt med deres samtykke, snakke med den enkeltes saksbehandler.
<u>Førstegangskontakt</u> Oppgi hvem som oppretter førstegangskontakt med utvalget.	Siren Johansen, saksbehandlere attføring metode. Benedicte V. Pehrson – meg selv, konsulent og saksbehandler for ordinære arbeidssøkere.
Oppgi alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17år) <input type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)
Antall personer som inngår i utvalget.	16

8. INFORMASJON OG SAMTYKKE^{vi}

<u>Informasjon</u> Oppgi hvordan informasjon til respondenten gis. NB. Se veiledning for krav til informasjon.	<input type="checkbox"/> Det gis skriftlig informasjon (legg ved kopi av informasjonsskriv). Jeg vil bruke både skriftlig og muntlig informasjon. Se vedlegg nr 1 for den skriftlige delen.
	<input type="checkbox"/> Det gis muntlig informasjon i tillegg: Muntlig vil jeg gi informasjon om min rolle, jeg opptretr ikke som ansatt ved etaten, men som student. Videre vil det

	<p>bli gitt opplysninger om: hva prosjektet handler om, bakgrunn, formål og gang i prosjektet. Forskningsmetoden jeg vil bruke skal forklares nøye. Alle vil få informasjon om at alt som kommer frem dekkes av taushetsplikten til NAV Arbeid i tillegg til taushetsplikten jeg har som forsker. Det opplyses også om at alle data som oppgis vil bli behandlet konfidensielt og at de vil bli aidentifisert. Jeg vil også opplyse om at data blir slettet når prosjektet avsluttes.</p> <p>Alle deltagere vil opplyses om at de kan trekke seg fra prosjektet når som helst.</p>	
	<input type="checkbox"/> Det gis ikke informasjon. Forklar hvorfor det ikke gis informasjon.	
<u>Samtykke</u> <i>Innhentes samtykke fra den registrerte?</i> NB. Se veiledning for krav til samtykke.	<input type="checkbox"/> Ja	Oppgi hvordan samtykke innhentes (legg ved ev. kopi av samtykkeerklæring). Samtykke innhentes av den enkelte ved skriftlig skjema. Skjemaet overleveres i møte med hver enkelt deltager, de kan selv velge om de vil ta det med hjem å lese i fred og ro, eller om de bare trenger en liten stund i fred for å lese. Jeg vil forklare prosjektet (se over) ved overlevering av skjemaet. Prinsippet om frivillig, uttrykkelig og informert samtykke vil gjennomgås nøye. (se vedlegg nr 1)
	<input type="checkbox"/> Nei	Gi en redegjørelse for hvorfor det anses nødvendig å gjennomføre prosjektet uten samtykke fra respondenten.
9. METODE FOR INNSAMLING AV PERSONOPPLYSNINGER^{vii}		
<i>Gi en kort beskrivelse av alle datainnsamlingsmetoder og datakilder som skal benyttes.</i>	Alle opplysninger innhentes direkte fra hver enkelt deltager. Noen personopplysninger vil hentes fra register hos NAV Arbeid Askim og dokumentgjennomgang. Opplysninger finnes i form av attføringsmapper med medisinske opplysninger og gangen i attføringen. Disse opplysningene vil hovedsakelig benyttes som supplement til opplysninger deltagerne selv gir.	
10. DATAMATERIALETS INNHOLD^{viii}		
<i>Gjør kort rede for hvilke opplysninger som skal samles inn.</i> <i>Legg ved spørreskjema, intervjuguide, registrerings-skjema e. a., som foreligger ferdig utarbeidet eller som utkast.</i>	Sykdomsbilde og attføringshistorikk (tidsperspektiv, antall tiltak og type tiltak, avbrudd i tiltak). Familiesituasjon og bakgrunn for å starte med attføring, mål, fremtidbilder. Det kan komme frem opplysninger om tredjepersoner, disse blir behandlet med samme konfidensialitet som opplysningene om deltagerne. Jeg vil jobbe uti fra en intervjuguide, denne ligger som vedlegg nr 2.	
<i>Behandles det sensitive personopplysninger?</i>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, oppgi hvilke: <input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning. <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling. <input type="checkbox"/> Helseforhold. <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold. <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger.
<i>Behandles det opplysninger om tredjeperson?</i>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, hvordan blir tredjeperson informert om behandlingen? <input type="checkbox"/> Får skriftlig informasjon. <input type="checkbox"/> Får muntlig informasjon. <input type="checkbox"/> Blir ikke informert. Ingen opplysninger om tredjeperson blir brukt i oppgaven
11. INFORMASJONSSIKKERHET^{ix}		
<i>Merk av identifikasjons-opplysninger.</i>	<input type="checkbox"/> Direkte personidentifiserende opplysninger	Oppgi hvilke: Navn og 11 - sifret personnummer, dette vil ikke brukes i selve prosjektet, men disse opplysningene foreligger allerede om

	<p>deltagerne. Personopplysninger som alder, kjønn, bosted og attføringshistorikk.</p> <p><input type="checkbox"/> Navn, adresse, fødselsdato</p> <p><input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Indirekte personidentifiserende opplysninger</p>	<p>Oppgi hvilke: Attføringshistorikk, alder, kjønn og bosted.</p>
<p><i>Dersom datamaterialet behandles elektronisk, oppgi hvordan direkte personidentifiserbare opplysninger (navn, 11-sifret fødselsnummer) registreres.</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Direkte personidentifiserende opplysninger (<i>spesifiser hvilke over</i>) erstattes med et referansenummer som viser til en manuell/elektronisk navneliste som oppbevares atskilt fra det øvrige datamaterialet.</p> <p>De direkte personidentifiserbare opplysningene vil bare være på kontoret til NAV Arbeid Askim, disse opplysningene foreligger i det passordbeskyttede datasystemet på kontoret. Datamaterialet på min bærbare PC vil ikke inneholde slike opplysninger. Her vil jeg i stedet benytte et fiktivt navn på hver enkelt. Oversikten over hvem som skjuler seg bak hvert fiktive navn vil oppbevares på mitt kontor som er låst når jeg ikke er der.</p>	
	<p><input type="checkbox"/> Direkte personopplysninger lagres sammen med det øvrige materialet.</p> <p>Oppgi hvorfor det er nødvendig med oppbevaring av direkte identifikasjonsopplysninger sammen med det øvrige datamaterialet:</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> Annet</p> <p>Spesifiser:</p>	
<p><i>Hvordan skal datamaterialet registreres og oppbevares?</i></p> <p><i>Sett flere kryss dersom opplysninger registreres flere steder.</i></p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p><input type="checkbox"/> Fysisk isolert pc tilhørende virksomheten</p> <p><input type="checkbox"/> Pc i nettverksystem tilhørende virksomheten</p> <p><input type="checkbox"/> Pc i nettverksystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten</p> <p><input type="checkbox"/> Isolert privat pc</p> <p><input type="checkbox"/> Privat pc tilknyttet Internett</p> <p><input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi</p> </div> <div style="width: 35%;"> <p><input type="checkbox"/> Lydopptak</p> <p><input type="checkbox"/> Manuelt/papir</p> <p><input type="checkbox"/> Annet:</p> <p>Hvis annen lagring, beskriv nærmere:</p> <p>Lydopptak vil bare oppbevares til jeg har transkribert dem, deretter vil de slettes. Se også punkt 11 del 3.</p> </div> </div>	
<p><i>Sikring av konfidensialitet.</i></p>	<p>Beskriv hvordan datamaterialet er beskyttet mot at uvedkommende får innsyn i opplysningene?</p> <p>Alle personopplysninger er lagret på PC tilhørende NAV Arbeid Askim som er passordbeskyttet og stedbundet til kontorets nettverk (programmet har man kun tilgang til når man er på jobben og er pålogget som saksbehandler). Det er to nivåer av passord for å kunne få tilgang til personopplysninger, først for generell innlogging, deretter for innlogging til Arena (etatens program for lagring av personopplysninger). Videre er det et tredje nivå der kun saksbehandlere på attføring har tilgang til. De direkte personopplysningene brukes kun i startfasen av forskningen, deretter vil hver enkelt deltager gis en identitet, det vil kun være jeg og Siren Johansen som vil kjenne til hvem som tilhører de ulike identitetene. Dette innebærer at det ikke vil lagres noen direkte personopplysninger, alene eller sammen med indirekte opplysninger, på min bærbare pc. På min pc vil hver deltager gis et navn, og kun de nevnte personene vil vite hvem som skjules bak navnet. Alle indirekte personopplysninger lagres sammen med dette navnet og ikke med personnummeret. For å holde orden vil jeg lagre indirekte personopplysninger med fødselsdato på min passordbeskyttede arbeidsstasjon ved NAV Arbeid Askim. Sikkerhetsbrudd er lite sannsynlig da dataen er passordbeskyttet, lokalitets- og nettverksbundet, dersom jeg har lunsj eller må forlate kontoret må jeg logge av eller låse kontoret.</p>	
<p><i>Vil prosjektet ha prosjektmedarbeidere som skal ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Ja</p> <p>Oppgi hvilke: Siren Johansen, saksbehandler attføring metode</p>	

student?	<input type="checkbox"/> Nei	
Innhentes personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, beskriv hvilke opplysninger og hvilken form de har.
Overføres personopplysninger over eksterne nettverk (som Internett)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, beskriv i hvilken situasjon dette gjøres og hvilken form opplysningene har.
Vil personopplysninger bli utlevert til andre?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, til hvem?

12. VURDERING/GODKJENNING AV ANDRE INSTANSER^x

Er prosjektet fremleggelsespliktig for Regional komité for medisinsk forskningsetikk?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse.
Dersom det anvendes biologisk materiale, er det søkt Regional komité for medisinsk forskningsetikk om opprettelse av forskningsbiobank?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse.
Er det nødvendig å søke om dispensasjon fra taushetsplikt for å få tilgang til data?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse. Jeg har allerede tilgang til personopplysninger da jeg er ansatt, jeg har skrevet under taushetserklæring ved ansettelse. Jeg må klareres for det tredje nivået, som i utgangspunktet er forbeholdt saksbehandlere på attføring. Dette har jeg søkt om og søknad ligger vedlagt, vedlegg nr 3. Svaret blir ettersendt.
Er det nødvendig med melding til Statens legemiddelverk?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse.
Andre	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei	Angi hvem.

13. PROSJEKTPERIODE^{xi}

Oppgi tidspunkt for når datainnsamlingen starter – <u>prosjektstart</u> samt tidspunkt når behandlingen av personopplysninger opphører – <u>prosjektslutt</u> .	Prosjektstart (ddmmåååå): <u>20102006</u> Prosjektslutt (ddmmåååå): <u>31052007</u>
Gjør rede for hva som skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt.	<input type="checkbox"/> Datamaterialet skal anonymiseres. Gi en redegjørelse for hvordan datamaterialet anonymiseres. Data skal ikke lagres etter at prosjektet er fullført. All data vil slettes. Det er kun selve prosjektet der beskrivelse av personene, i form av et fiktivt navn og bakgrunn, kjønn, alder og bosted, sykdoms – og attføringshistorikk som vil være igjen ved prosjektets slutt. Ingen direkte personopplysninger vil knyttes til de indirekte personopplysningene som blir å finne i oppgaven. <input type="checkbox"/> Datamaterialet skal oppbevares med personidentifikasjon Hvor skal datamaterialet oppbevares? Gi en redegjørelse for hvorfor datamaterialet skal oppbevares med personidentifikasjon.

14. FINANSIERING

Ingen finansiering fra eksterne aktører.

15. TILLEGGSOPPLYSNINGER

16. ANTALL VEDLEGG

*Oppgi hvor mange vedlegg
som legges ved
meldeskjemaet.*

Tre vedlegg

Lov om folketrygd (folketrygdloven).

Kapittel 11. Ytelser under yrkesrettet attføring

§ 11-1. Formål

Formålet med ytelser etter dette kapitlet er å sikre inntekt for medlemmer som gjennomgår yrkesrettet attføring (attføringspenger), og å kompensere for bestemte utgifter som medlemmene har i forbindelse med attføringen (attføringsstønad).

§ 11-2. Forutgående medlemskap

Det er et vilkår for rett til ytelser etter dette kapitlet at vedkommende

- a) har vært medlem i trygden i minst tre år umiddelbart før han eller hun setter fram krav om en ytelse, eller
- b) har vært medlem i trygden i minst ett år umiddelbart før han eller hun setter fram krav om en ytelse, og i denne tiden har vært fysisk og psykisk i stand til å utføre et normalt inntektsgivende arbeid.

Vilkåret i første ledd kan fravikes for en norsk statsborger som tidligere har vært medlem i trygden i sammenlagt minst tre år, dersom lidelsen som begrunner kravet, er oppstått mens vedkommende var medlem, eller innen to år etter at medlemskapet opphørte. Vilkåret i første ledd kan også ellers fravikes hvis særlige grunner gjør det rimelig.

Vilkåret i første ledd gjelder ikke for en flyktning (§ 1-7) som er medlem i trygden.

§ 11-3. Opphold i Norge eller i utlandet

Det er et vilkår for rett til ytelser etter dette kapitlet at medlemmet oppholder seg i Norge.

Et medlem som oppholder seg i utlandet, har likevel rett til ytelser dersom vedkommende gjennomgår yrkesrettet attføring i utlandet.

Et medlem som oppholder seg i utlandet i en begrenset periode, kan også ellers få ytelser etter dette kapitlet dersom utenlandsoppholdet ikke vil forlenge eller vanskeliggjøre attføringen.

§ 11-4. Alder

Det er et vilkår for rett til attføringsstønad etter § 11-8 at medlemmet er mellom 16 og 67 år.

Det er et vilkår for rett til attføringspenger etter § 11-9 at medlemmet er mellom 19 og 67 år.

Ytelser til skolegang for ungdom under 26 år kan bare gis til et medlem som på grunn av sykdom, skade eller lyte er i en utdanningssituasjon som avviker vesentlig fra den som gjelder for annen ungdom.

Endret ved lover 21 des 2001 nr. 118 (i kraft 1 jan 2002), 19 des 2003 nr. 116 (i kraft 1 jan 2004 iflg. res. 19 des 2003 nr. 1622).

§ 11-5. Sykdom, skade eller lyte - nedsatt inntektsevne

Det er et vilkår for rett til ytelser etter dette kapitlet at medlemmet på grunn av sykdom, skade eller lyte

- a) har fått sin evne til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) varig nedsatt, eller
- b) har fått sine muligheter til å velge yrke eller arbeidsplass vesentlig innskrenket.

Når det skal vurderes om vilkåret i første ledd bokstav a eller b er oppfylt, legges det vekt på alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, arbeidsmuligheter på hjemstedet og arbeidsmuligheter på andre steder der det er rimelig at vedkommende tar arbeid.

§ 11-6. Nødvendige og hensiktsmessige tiltak

Ytelser etter dette kapitlet gis i forbindelse med tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at medlemmet skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde høvelig arbeid.

Når det skal vurderes om et attføringstiltak er nødvendig og hensiktsmessig, gjelder § 11-5 andre ledd tilsvarende.

Ytelser i forbindelse med utdanning gis i inntil tre år. Det kan gjøres unntak fra begrensningen i foregående punktum dersom medlemmet på grunn av sykdom, skade eller lyte ikke kan gjennomføre en nødvendig og hensiktsmessig utdanning i løpet av tre år og er i en utdanningssituasjon som avviker vesentlig fra den som gjelder for andre.

Endret ved lov 19 des 2003 nr. 116 (i kraft 1 jan 2004 iflg. res. 19 des 2003 nr. 1622).

§ 11-7. Meldeplikt

For å ha rett til attføringspenger og attføringsstønad må medlemmet som hovedregel melde seg hos Arbeids- og velferdsetaten hver fjortende dag (meldeperioden).

Arbeids- og velferdsetaten bestemmer hvordan meldingen skal gis.

Dersom medlemmet uten rimelig grunn unnlater å melde seg på fastsatt dag, faller retten til attføringsytelser etter dette kapitlet bort fra og med den dagen medlemmet skulle ha meldt seg og inntil han eller hun melder seg på nytt.

Departementet gir forskrifter med nærmere bestemmelser om meldeplikten, herunder om fritak fra denne.

Endret ved lover 15 juni 2001 nr. 90, 30 juni 2000 nr. 57 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 11-8. Attføringsstønad

Til medlem som gjennomfører et yrkesrettet attføringstiltak ytes attføringsstønad i form av tilskudd til

- a) opplæring,
- b) trening og arbeidstilvenning i bedrifter o.l. og
- c) fadder og praktisk hjelp.

Medlem som gjennomfører et yrkesrettet attføringstiltak og ikke har ordinær lønn gjennom tiltaksdeltakelsen eller mottar sykepenger etter kapittel 8 i denne lov, kan i tillegg ytes attføringsstønad i form av tilskudd til

- a) reise og flytting i forbindelse med attføring og nytt arbeid,
- b) dekning av utgifter til barnetilsyn og
- c) nødvendige ekstrautgifter til bolig på attføringsstedet.

Departementet gir forskrifter om stønad etter bestemmelsene i denne paragrafen.

Endret ved lover 15 juni 2001 nr. 90, 30 juni 2000 nr. 57 som endret ved lov 15 juni 2001 nr. 90 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), endret paragraftallet fra § 11-7, 19 des 2003 nr. 116 (i kraft 1 jan 2004 iflg. res. 19 des 2003 nr. 1622).

§ 11-9. Attføringspenger

Til et medlem som har tapt minst halvparten av sin inntektsevne (§ 11-5), ytes det attføringspenger i den tiden vedkommende gjennomfører et yrkesrettet attføringstiltak.

Det kan også ytes attføringspenger

- a) i ventetiden før et attføringstiltak blir satt i verk,
- b) i ventetiden under attføringen,
- c) i ventetiden etter attføringsperioden, når medlemmet står tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker, før vedkommende har fått tilbud om eller fått arbeid.
- d) i ventetid etter attføringen, når medlemmet på grunn av sykdom skal vurderes for andre trygdeytelser.

Departementet gir forskrifter om ytelser etter denne paragrafen.

Endret ved lover 30 juni 2000 nr. 57 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), endret paragraftallet fra § 11-8, 16 des 2005 nr. 119 (i kraft 1 jan 2006), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 11-10. Grunnlag for attføringspenger

Grunnlaget for attføringspenger er den inntekten attføringspengene regnes ut etter.

Grunnlaget for attføringspenger fastsettes ut fra medlemmets pensjonsgivende inntekt i året før inntektsevnen ble nedsatt med minst halvparten, jf. § 11-9 eller mulighetene til å velge yrke ble vesentlig innskrenket, jf. § 11-5. Grunnlaget for attføringspenger skal likevel fastsettes ut fra gjennomsnittet av den pensjonsgivende inntekten i de tre siste årene før samme tidspunkt dersom dette gir et høyere grunnlag.

Den pensjonsgivende inntekten etter andre ledd skal reguleres i samsvar med endringer i grunnbeløpet fram til søknadstidspunktet.

Grunnlaget for attføringspenger reguleres senere i samsvar med endringer i grunnbeløpet.

Pensjonsgivende inntekt over seks ganger grunnbeløpet regnes ikke med i grunnlaget for attføringspenger.

Endret ved lov 30 juni 2000 nr. 57 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015).

§ 11-11. Attføringspengenes størrelse

Attføringspenger ytes med 66 prosent av attføringspengegrunnlaget, jf. § 11-10.

Minste årlige ytelse er 1,8 ganger grunnbeløpet.

For et medlem som får nedsatt arbeidsevnen før fylte 26 år på grunn av en alvorlig og varig sykdom, skade eller lyte som er klart dokumentert, er minste årlige ytelse 2,4 ganger grunnbeløpet. Dette gjelder selv om medlemmet har vært mer enn 50 prosent yrkesaktiv etter fylte 26 år dersom kravet settes fram før medlemmet fyller 36 år.

Attføringspenger etter reglene i tredje ledd kan tidligst ytes fra og med den måneden medlemmet fyller 20 år.

Til den som forsørger barn, ytes et barnetillegg. Attføringspenger inklusive barnetillegg kan ikke utgjøre mer enn 90 prosent av medlemmets grunnlag for attføringspenger. Departementet gir forskrifter om barnetillegg, herunder om tilleggets størrelse m.v.

Tilføyd ved lov 30 juni 2000 nr. 57 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), endret ved lov 20 juni 2003 nr. 55 (i kraft 1 jan 2004 med virkning også for løpende tilfeller).

§ 11-12. Stønadsdager

Attføringspenger ytes for fem dager pr. uke.

Dagsatsen fremkommer ved at den årlige ytelsen divideres med 260.

Endret ved lov 30 juni 2000 nr. 57 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), endret paragraftallet fra § 11-11.

§ 11-20. Attføringspenger ved yrkesskade

Til den som er arbeidsufør på grunn av en skade eller sykdom som går inn under kapittel 13, gis det ytelser under yrkesrettet attføring etter bestemmelsene i kapittel 11, men med følgende særbestemmelser:

- a) Vilkåret i § 11-2 om forutgående medlemskap gjelder ikke.
- b) Ved beregningen av attføringspenger fastsettes grunnlaget for attføringspenger ut fra antatt årlig arbeidsinntekt på skadetidspunktet dersom dette gir et høyere grunnlag enn det som følger av § 11-10 andre ledd.
- c) Attføringspenger ytes ved uføregrader ned til 30 prosent.

Det skal fastsettes en særskilt uføregrad for den del av uførheten som skyldes yrkesskade eller yrkessykdom. Det ses bort fra uførhet som skyldes andre forhold enn yrkesskaden, når denne delen utgjør under 30 prosent av den totale uførheten.

Endret ved lover 10 des 1999 nr. 84, 30 juni 2000 nr. 57 som endret ved lov 21 des 2001 nr. 118 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 31 aug. 2001 nr. 1015), endret paragraftallet fra § 11-17.

Lov om folketrygd (folketrygdloven).

Kapittel 4. Dagpenger under arbeidsløshet

§ 4-1. Formål

Formålet med dagpenger under arbeidsløshet er å gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998).

§ 4-2. Opphold i Norge

For å ha rett til dagpenger må medlemmet oppholde seg i Norge.

Departementet kan gi forskrifter om unntak fra kravet om opphold i Norge.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998).

§ 4-3. Tap av arbeidsinntekt og arbeidstid

For å få rett til dagpenger må medlemmet ha tapt arbeidsinntekt som arbeidstaker på grunn av arbeidsløshet. Som arbeidstaker i dette kapittel regnes også den som har inntekt utenfor tjenesteforhold når dette ikke er ledd i selvstendig næringsvirksomhet. Medlemmet anses ikke å ha tapt inntekt dersom vedkommende for det aktuelle tidsrom har krav på lønn. Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser. Forskriftene kan inneholde avvik fra bestemmelsene i dette ledd, tredje punktum.

For at medlemmet skal få rett til dagpenger, må vanlig arbeidstid være redusert med minst 50 pst. Som vanlig arbeidstid regnes den arbeidstiden vedkommende hadde før ledigheten eller før arbeidstiden ble redusert. Vanlig arbeidstid kan likevel ikke overstige lovbestemt arbeidstid for yrket eller næringen. For medlem som bare søker deltidsarbeid (se § 4-5 annet ledd), kan vanlig arbeidstid ikke overstige ønsket arbeidstid.

En arbeidstidsreduksjon kan bare legges til grunn for én full stønadsperiode.

Departementet kan gi forskrifter om fastsetting av vanlig arbeidstid.

Tilføyd ved lover 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lov 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003), 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627).

§ 4-4. Krav til minsteinntekt

For å få rett til dagpenger må medlemmet

- a) i det siste avsluttede kalenderåret før det søkes om stønad ha hatt utbetalt en arbeidsinntekt som minst svarer til 1,5 ganger grunnbeløpet på søknadstidspunktet, eller

- b) i løpet av de siste tre avsluttede kalenderårene før det søkes om stønad ha hatt utbetalt en arbeidsinntekt som minst svarer til 3 ganger grunnbeløpet på søknadstidspunktet.

Inntekt fra deltakelse i arbeidsmarkedstiltak regnes ikke med ved vurderingen av om kravet til minsteinntekt er oppfylt. Departementet gir forskrifter om hva som regnes som arbeidsmarkedstiltak i denne sammenheng.

Inntekt utbetalt i de tre forutgående kalenderår før første søknadstidspunkt som har vært lagt til grunn i en full stønadsperiode, kan ikke legges til grunn for en ny periode.

I de tilfelle Stortinget vedtar endring i grunnbeløpet med tilbakevirkende kraft, skal endringen i kravet til minsteinntekt først gjelde fra og med den andre påfølgende mandag etter at Stortinget har gjort vedtak.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lov 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003).

§ 4-5. Reelle arbeidssøkere

For å ha rett til dagpenger må medlemmet være reell arbeidssøker. Som reell arbeidssøker regnes den som er arbeidsfør, og er villig til

- a) å ta ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane,
- b) å ta arbeid hvor som helst i Norge,
- c) å ta arbeid uavhengig av om det er på heltid eller deltid,
- d) å delta på arbeidsmarkedstiltak.

Dersom alder eller tungtveiende sosiale hensyn knyttet til helse, omsorgsansvar for små barn eller pleietrengende i nær familie tilsier det, kan medlemmet regnes som reell arbeidssøker selv om vedkommende søker deltidsarbeid eller bare søker arbeid innenfor et begrenset geografisk område.

Departementet kan fastsette forskrift om krav til aktivitet som underbygger at medlemmet er reell arbeidssøker.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003), 16 des 2005 nr. 118.

§ 4-8. Meldeplikt og møteplikt

For å ha rett til dagpenger må medlemmet melde seg som arbeidssøker til Arbeids- og velferdsetaten.

Medlemmet må melde seg hver fjortende dag (meldeperioden). Arbeids- og velferdsetaten bestemmer hvordan melding skal skje.

Arbeids- og velferdsetaten kan bestemme at medlemmet skal møte utenom de fastsatte meldingsdagene.

Dersom medlemmet uten rimelig grunn unnlater å melde seg på fastsatt dag, faller retten til dagpenger bort fra og med den dag medlemmet skulle ha meldt seg og inntil han eller hun melder seg på nytt.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 4-9. Ventetid

Det kan ytes dagpenger når medlemmet har vært arbeidsløs og stått tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker (se § 4-5) i minst fire av de siste femten dager. Lørdag og søndag regnes ikke med. Dagpengene løper fra dagen etter at ventetiden etter første punktum er avsluttet. Dagpenger ytes likevel ikke fra et tidligere tidspunkt enn søknadstidspunktet.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 22 des 2006 nr. 94 (i kraft 1 jan 2007).

§ 4-10. Forlenget ventetid

Det ytes dagpenger først etter en forlenget ventetid når medlemmet

- a) har sagt opp sin stilling uten rimelig grunn,
- b) har sluttet uten rimelig grunn, eller
- c) er avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende, eller
- d) handler som beskrevet i § 4-20 første ledd bokstav a til c.

Forlenget ventetid løper fra det tidspunkt det er søkt om stønad, og fastsettes til

- a) åtte uker første gang forhold som nevnt i første ledd inntreffer,
- b) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd eller i § 4-20 har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,
- c) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd eller i § 4-20 har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.

For at det skal kunne fastsettes forlenget ventetid etter andre ledd bokstav b eller c, må det som følge av de tidligere forholdene ha vært gjort vedtak om forlenget ventetid etter bestemmelsene i denne paragraf eller vedtak om tidsbegrenset bortfall av dagpenger etter bestemmelsene i § 4-20.

Forlenget ventetid kan bare fastsettes på grunnlag av forhold som ikke ligger lenger tilbake i tid enn seks måneder. Seksmånedersfristen regnes fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger har krav på lønn.

Medlemmet må stå tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten og fylle vilkårene for rett til dagpenger i den forlengede ventetiden.

Det skal ikke fastsettes forlenget ventetid for medlem som har sagt opp sin stilling for å flytte med ektefelle eller samboer til nytt arbeidssted et annet sted i landet dersom vedkommende kan regnes som reell arbeidssøker etter § 4-5 andre ledd.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 4-11. Dagpengegrunnlag

Dagpengegrunnlaget er den inntekten dagpengene regnes ut etter.

Dagpengegrunnlaget fastsettes ut fra medlemmets utbetalte arbeidsinntekt i det siste avsluttede kalenderåret før han eller hun søker om stønad, eller får fastsatt nytt dagpengegrunnlag etter bestemmelsene i § 4-16, første ledd, andre og tredje punktum. Dersom det gir et høyere grunnlag, fastsettes dagpengegrunnlaget i stedet ut fra gjennomsnittlig arbeidsinntekt i de tre siste avsluttede kalenderårene. Dagpenger under arbeidsløshet etter dette kapittel, sykepenger etter kapittel 8, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter kapittel 9 og svangerskapspenger og foreldrepenger etter kapittel 14 tas også med i dagpengegrunnlaget når rett til stønad er opptjent som arbeidstaker.

Inntekten justeres i forhold til endringene i grunnbeløpet i tiden frem til han eller hun søker om dagpenger.

Inntekt over seks ganger folketrygdens grunnbeløp regnes ikke med i dagpengegrunnlaget.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627), 21 april 2006 nr. 10 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 21 april 2006 nr. 428), 15 juni 2007 nr. 21.

§ 4-12. Dagpengenes størrelse

Dagpengene utbetales for fem dager pr. uke. Dagsatsen er 2,4 promille av dagpengegrunnlaget.

Til den som forsørger barn som selv er medlem eller som går inn under § 5-2 andre ledd, bokstav a, b eller c, ytes et barnetillegg. Hvis begge forsørgerne mottar dagpenger, ytes barnetillegg bare til en av dem. Departementet gir forskrifter om barnetillegget, herunder om virkningen for retten til barnetillegg av at barnet eller forsørger har andre trygdeytelser.

Dagpenger inklusive barnetillegg, men eksklusive ferietillegg, kan ikke utgjøre mer enn 90 prosent av medlemmets dagpengegrunnlag.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627), 16 des 2005 nr. 119 (i kraft 1 juli 2006).

§ 4-13. Graderte dagpenger

Det ytes graderte dagpenger til medlem som er

- a) delvis arbeidsløs og får mindre arbeidsinntekt fordi arbeidstiden pr. uke er blitt redusert,
- b) delvis arbeidsløs fordi vedkommende ikke har fått full sysselsetting,
- c) delvis permittert.

Graderte dagpenger ytes bare når vanlig arbeidstid i meldeperioden (se § 4-8) er redusert med minst 50 pst. i forhold til medlemmets vanlige arbeidstid (se § 4-3 annet ledd).

Dagpengene utgjør en så stor del av fulle dagpenger som reduksjonen i arbeidstiden utgjør i forhold til medlemmets vanlige arbeidstid (se § 4-3 andre ledd).

For medlem som har uregelmessig arbeidstid i meldeperioden, men regelmessig arbeidstid i en periode som er lengre enn en meldeperiode, beregnes dagpengene etter reduksjonen i arbeidstid i denne perioden.

Departementet kan i forskrift fastsette regler om gradering av dagpenger. Det kan for spesielle grupper fastsettes regler som fraviker bestemmelsene i denne paragrafen.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003), 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627).

§ 4-15. Antall stønadssuker (stønadssperiode)

Det ytes hele eller graderte dagpenger i en full stønadssperiode på til sammen 104 uker til medlem som har hatt arbeidsinntekt, jf. § 4-4, i sist avsluttede kalenderår eller i gjennomsnitt av de tre siste avsluttede kalenderår på minst 2 ganger grunnbeløpet. Dersom inntekten har vært lavere enn to ganger grunnbeløpet, utgjør full stønadssperiode 52 uker.

I de tilfeller graderte dagpenger beregnes på grunnlag av lengre perioder enn en uke (se § 4-13 fjerde og femte ledd), medregnes alle uker i beregningsperioden i forhold til bestemmelsene i første ledd.

Uker da medlemmet har fått fastsatt forlenget ventetid (se § 4-10), eller tidsbegrenset bortfall av dagpenger (se § 4-20), likestilles med uker med stønad i forhold til bestemmelsene i denne paragraf. Dersom forholdet inntreffer så sent i en stønadssperiode at den forlengede ventetid eller det tidsbegrensede bortfall av dagpenger ikke kan avvikles innen utløpet av stønadssperioden, overføres de gjestående ukene til en eventuell ny stønadssperiode, dersom denne påbegynnes innen 52 uker.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 20 des 2002 nr. 90 (i kraft 1 jan 2003), 19 des 2003 nr. 117 (i kraft 1 jan 2004 iflg. res. 19 des 2003 nr. 1623).

§ 4-16. Gjenopptak av løpende stønadssperiode

En løpende stønadssperiode som er avbrutt i inntil 52 uker, gjenopptas uten ny prøving av kravet til minsteinntekt etter § 4-4, uten ny ventetid etter § 4-9 og uten at dagpengegrunnlaget

etter § 4-11 fastsettes på nytt. Et medlem som har hatt avbrudd i stønadsperioden på grunn av arbeid i 12 uker eller mer, kan likevel kreve at dagpengegrunnlaget fastsettes på nytt. Slik fastsetting av nytt dagpengegrunnlag som nevnt i foregående punktum, kan foretas i forbindelse med det etterfølgende årsskifte, dersom dette er gunstigst for medlemmet. Antall uker før avbruddet etter bestemmelsene i denne paragraf regnes med i antall stønadsuker etter § 4-15.

Dersom avbruddet skyldes deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, avtjening av verneplikt eller sykdom på grunn av graviditet, gjelder bestemmelsene i første ledd selv om det er gått mer enn 52 uker siden medlemmet fikk dagpenger sist. Det er et vilkår at medlemmet melder seg som arbeidssøker innen en uke etter at arbeidsmarkedstiltaket eller vernepliktstjenesten opphørte.

For medlem som er under utdanning, gjelder bestemmelsene i første ledd bare for avbrudd i stønadsperioden i inntil 12 uker.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lov 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627).

§ 4-20. Tidsbegrenset bortfall av dagpenger

Retten til dagpenger faller bort i et begrenset tidsrom dersom medlemmet uten rimelig grunn nekter

- a) å motta tilbud om arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane,
- b) å motta tilbud om arbeid hvor som helst i Norge,
- c) å motta tilbud om arbeid uavhengig av om det er på heltid eller deltid,
- d) å delta på arbeidsmarkedstiltak,
- e) å møte til konferanse med Arbeids- og velferdsetaten etter innkalling, eller unnlater å møte etter innkalling til slik konferanse.

Retten til dagpenger faller også bort i et begrenset tidsrom dersom medlemmet selv uten rimelig grunn unnlater å skaffe seg inntekt som arbeidstaker i stønadsperioden. Det samme gjelder dersom medlemmet har begynt i arbeid, og det deretter inntreffer forhold som nevnt i § 4-10 første ledd.

Retten til dagpenger faller bort i

- a) åtte uker første gang et forhold som nevnt i første ledd bokstav a til d eller andre ledd inntreffer,
- b) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd bokstav a til d eller andre ledd, eller i § 4-10 første ledd har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,
- c) seks måneder dersom forhold som nevnt i første ledd bokstav a til d eller andre ledd, eller i § 4-10 første ledd har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.

Retten til dagpenger faller bort i

- a) fire uker første gang et forhold som nevnt i første ledd bokstav e inntreffer,
- b) åtte uker dersom forhold som nevnt i første ledd bokstav e har inntruffet to ganger innenfor de siste tolv måneder,
- c) tolv uker dersom forhold som nevnt i første ledd bokstav e har inntruffet tre ganger innenfor de siste tolv måneder.

For at det skal kunne fastsettes tidsbegrenset bortfall av dagpenger etter tredje ledd bokstav b eller c eller etter fjerde ledd bokstav b eller c, må det som følge av de tidligere forholdene ha vært gjort vedtak om tidsbegrenset bortfall av dagpenger etter denne paragraf eller vedtak om forlenget ventetid etter § 4-10.

Tidsbegrenset bortfall av dagpenger kan bare fastsettes på grunnlag av forhold som ikke ligger lenger tilbake i tid enn seks måneder. Bortfallsperioden regnes fra siste stønadsdag.

Medlemmet må stå tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten og fylle vilkårene for rett til dagpenger i bortfallsperioden.

Det skal ikke fastsettes tidsbegrenset bortfall for medlem som har sagt opp sin stilling for å flytte med ektefelle eller samboer til nytt arbeidssted et annet sted i landet dersom vedkommende kan regnes som reell arbeidssøker etter § 4-5 andre ledd.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 17 juni 2005 nr. 57 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 627), 16 des 2005 nr. 118, 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 15 juni 2007 nr. 21.

§ 4-21. Bortfall av retten til dagpenger

Retten til dagpenger faller bort fra det tidspunkt medlemmet ikke lenger fyller vilkårene om å være reell arbeidssøker (se § 4-5), og inntreffer på nytt først fra det tidspunkt da disse vilkårene igjen er oppfylt.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998).

§ 4-28. Utestengning

Dersom et medlem har gitt uriktige opplysninger om forhold som har betydning for retten til dagpenger under arbeidsløshet og vedkommende var klar over eller burde vært klar over dette, kan Arbeids- og velferdsetaten fatte vedtak om å utestenge vedkommende fra retten til dagpenger i inntil tolv uker første gang og inntil 26 uker ved gjentakelser innen de siste tre årene. Det samme gjelder dersom vedkommende har unnlatt å gi opplysninger av betydning for retten til stønad.

Departementet kan gi nærmere forskrifter om utestengningstidens lengde.

Tilføyd ved lov 18 juni 1998 nr. 38 (i kraft 1 okt 1998), endret ved lover 10 des 2004 nr. 76 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 10 des 2004 nr. 1616), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).
